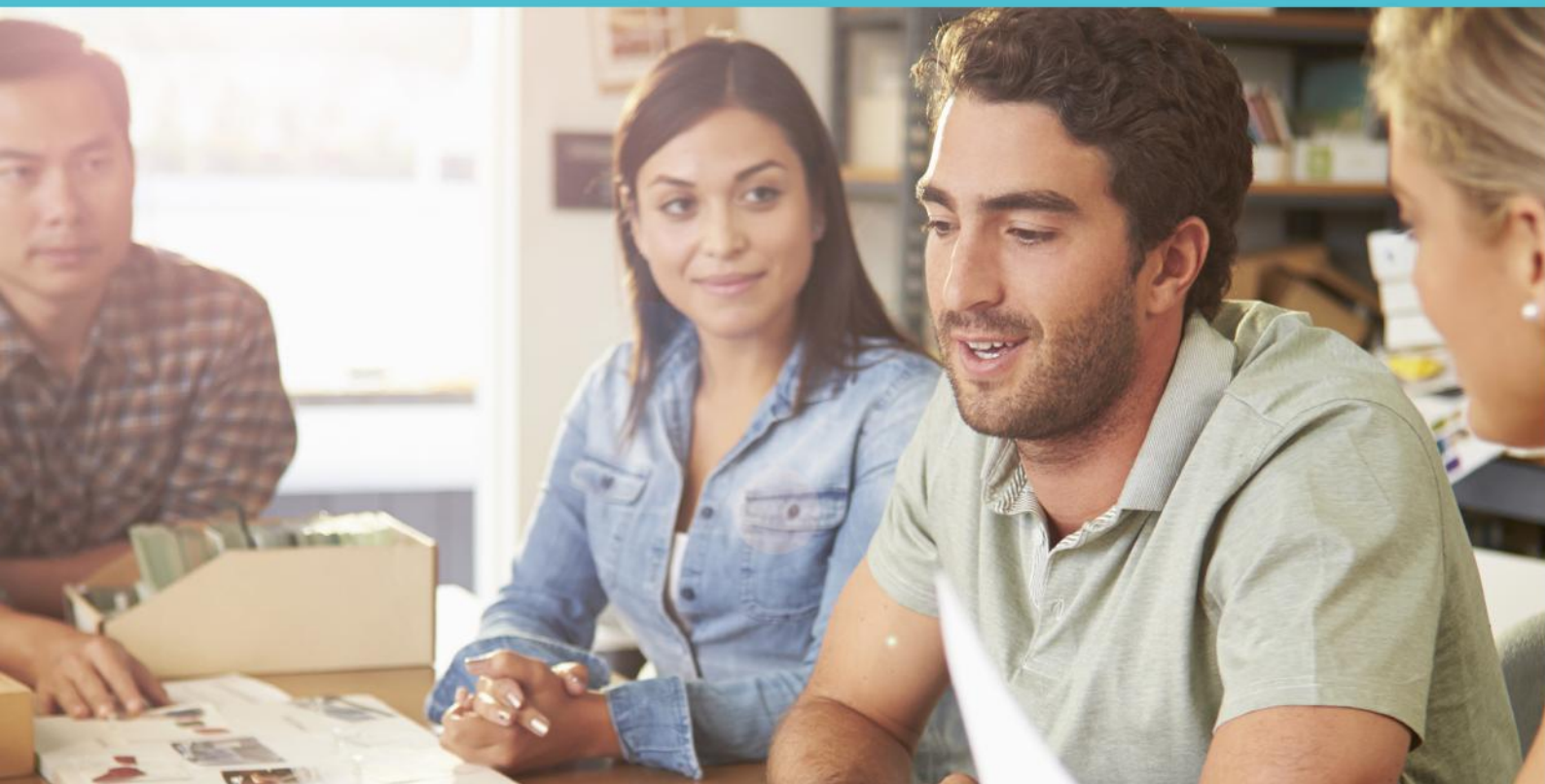


CAOP



Evaluatie Rotterdamse Leraren C.A.O

Eindrapport

April 2018

Ruud van der Aa
Marleen Kools
Hans Schwartz

Het CAOP is hét kennis- en dienstencentrum op het gebied van arbeidszaken in het publieke domein. Het CAOP adviseert en ondersteunt meer dan 200 opdrachtgevers in verschillende sectoren, waaronder de overheid, het onderwijs en de sector zorg en welzijn.

CAOP
Lange Voorhout 13
2514 EA Den Haag
Postbus 556
2501 CN Den Haag

T 070 3765765
F 070 3457528
E info@caop.nl
W www.caop.nl

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	3
Samenvatting, Conclusies en Suggesties	5
1. Inleiding	12
1.1 Aanleiding voor het onderzoek	12
1.2 De Rotterdamse onderwijsarbeidsmarkt	13
1.3 Doel en onderzoeksvragen.....	14
1.4 Onderzoeksaanpak.....	16
1.5 Leeswijzer	18
2. Motieven voor het kiezen van een werkgever in het onderwijs	19
2.1 Inleiding	19
2.2 Motieven van leraren voor werkgeverkeuze	19
2.3 Beoordeling huidige baankenmerken	22
2.4 Aantrekkelijke kanten om in Rotterdam te werken.....	25
2.5 Vertrekredenen	25
2.6 Aantrekkingskracht van Rotterdam als werkplek	26
3. Bereik en bekendheid van de Rotterdamse leraren C.A.O	27
3.1 Bereik van de initiatieven	27
3.2 Deelname aan de initiatieven onder de respondenten	27
3.3 Bekendheid van de initiatieven.....	28
3.4 Waardering van de Rotterdamse leraren C.A.O.....	31
3.5 Redenen om niet deel te nemen aan de initiatieven.....	34
3.6 Kritische geluiden	35
4. Beoordeling van de Rotterdamse leraren C.A.O	37
4.1 Binding aan het Rotterdamse onderwijs.....	37
4.2 Beoordeling Lerarenbeurs.....	39
4.3 Beoordeling Rotterdampas	39
4.4 Beoordeling welkomstpremie	40
4.5 Beoordeling Broedplaats010.....	40
4.6 Aanvullende suggesties van leraren.....	41
5. Wat vinden de schoolbesturen	43
5.1 Inleiding	43
5.2 Totstandkoming Rotterdamse leraren C.A.O	43

5.3	Waardering voor de Rotterdamse leraren C.A.O	43
5.4	Aanvullende suggesties door de schoolbesturen.....	45
5.5	Bestanddelen voor toekomstig beleid	46
6.	Beantwoording van de onderzoeksvragen	49
	Bijlage 1: Samenstelling onderzoekspopulaties	55
	Bijlage 2: Overzicht van geïnterviewden	60

VOORWOORD

Op verzoek van de gemeente Rotterdam heeft het CAOP onderzoek gedaan naar de effecten van de Rotterdamse leraren C.A.O op de wervings- en bindingskracht van de scholen in Rotterdam voor nieuwe en zittende leraren en hun vakbekwaamheid.

Dit onderzoek is tot stand gekomen met de welwillende medewerking van vele leraren aan de online-enquête, zowel binnen als buiten Rotterdam. Daarnaast hebben wij met een selectie van schoolbesturen in Rotterdam gesproken. Daarvoor willen wij hen allen hartelijk bedanken. Zonder hun medewerking was dit onderzoek niet mogelijk geweest.

Vanuit de gemeente is het onderzoek begeleid door Fatima Belcaid en Eddie Meijer.

Wij hopen dat wij met deze rapportage bijdragen aan meer inzicht in de motieven van onderwijspersoneel om voor een werkgever in Rotterdam te kiezen en welke rol de initiatieven van de Rotterdamse leraren C.A.O. hierbij spelen. Met deze inzichten kunnen de gemeente en de schoolbesturen toekomstige keuzes op arbeidsvoorwaardelijk vlak beter onderbouwen.

Ruud van der Aa (projectleider CAOP)

SAMENVATTING, CONCLUSIES EN SUGGESTIES

Inleiding

Het Rotterdamse onderwijs staat de komende jaren voor de uitdaging om in het licht van toenemende lerarentekorten de personeelsvoorziening zowel in kwantitatief als in kwalitatief opzicht op peil te houden.

Om de beste leraren en pedagogisch medewerkers voor de stad te laten kiezen wil de gemeente de aantrekkelijkheid van werken in het Rotterdamse onderwijs vergroten, zowel voor de leraren die er al werken, maar ook voor het aantrekken van nieuwe leraren voor Rotterdam. Om aan die ambitie invulling te geven heeft de gemeente in samenwerking met de schoolbesturen in de stad een pakket van Rotterdam-eigen Complementaire Arbeidsafspraken Onderwijs geïntroduceerd, kortweg de Rotterdamse Leraren C.A.O genoemd.¹ Deze afspraken zijn actief vanaf het schooljaar 2016-2017.

De voorliggende rapportage geeft antwoord op de vraag in welke mate de Rotterdamse leraren C.A.O bijdraagt aan een grotere wervings- en bindingskracht van de scholen in Rotterdam op de arbeidsmarkt voor leraren. Voor de initiatieven die gericht zijn op professionalisering (Lerarenbeurs en Broedplaats 010) beantwoordt de rapportage de vraag in hoeverre leraren hierdoor meer vakbekwaam zijn geworden.

Het onderzoek is uitgevoerd door middel van een enquête onder 750 Rotterdamse onderwijsprofessionals en ruim 1400 onderwijsprofessionals buiten Rotterdam. Het aantal respondenten in Rotterdam voor de vve-sector en het mbo is te klein om een betrouwbaar kwantitatief beeld te geven van de ervaringen en meningen van de onderwijsprofessionals in deze sectoren. Daarnaast hebben gesprekken plaatsgevonden met vertegenwoordigers van zes Rotterdamse schoolbesturen en een tiental verdiepende interviews met leraren.

Resultaten

De resultaten van het onderzoek gaan in op de thema's (i) motieven voor een werkgever in het onderwijs, (ii) tevredenheid met huidige baan en aspecten die daarin een rol spelen, (iii) bekendheid met en waardering van de initiatieven van de Rotterdamse leraren C.A.O, (iv) gepercipieerde effecten van de initiatieven in het werven en binden van personeel én bijdragen aan de professionele ontwikkeling van leraren, en tot slot (v) suggesties voor nieuw beleid.

De inhoud van het werk is wat telt

De initiatieven onder de Rotterdamse leraren C.A.O appelleren zowel aan de intrinsieke motieven van leraren (Lerarenbeurs en Broedplaats010) als aan de extrinsieke motieven van medewerkers (Rotterdampas en welkomstpremie). Maar wat vinden leraren en pedagogisch medewerkers zelf belangrijk?

¹ <https://onderwijs010.nl/cao>

De factoren die door Rotterdamse onderwijsprofessionals het vaakst als zeer belangrijk worden aangemerkt bij de keuze van een werkgever in het onderwijs zijn vooral intrinsiek van aard, dat wil zeggen betrekking hebbend op de inhoud van het werk. Dan gaat het om zaken als 'een prettige werksfeer', 'mogelijkheden tot persoonlijke ontwikkeling', 'samen met collega's een prestatie neerzetten' en 'mogelijkheden tot inhoudelijke verdieping'. Daarnaast vindt onderwijspersoneel de 'gedrevenheid van de schoolleiding' belangrijk. Voor leraren buiten Rotterdam wegen daarnaast de reistijd en de mogelijkheden om parttime te werken relatief sterker mee.

Rotterdamse onderwijsprofessionals geven hun baan een ruime voldoende

Gevraagd naar de tevredenheid met hun huidige baan geven de Rotterdamse onderwijsprofessionals gemiddeld een ruime voldoende (7,6), Aspecten die er bovenuit springen zijn: parkeerkostenvergoeding (8,4), mogelijkheden om parttime (8,4) of fulltime (8,3) te werken en de werksfeer (8,3). Minder positief zijn zij over het carrièreperspectief (6,6), de groepsgrootte (6,8), en de inschaling (7).

Diversiteit en dynamiek van de stad meest aantrekkelijk voor leraren

Wanneer leraren zelf mogen noemen wat zij de aantrekkelijke kanten vinden van het werken in Rotterdam, dan is het vooral de 'diversiteit' en 'dynamiek' en de 'stad Rotterdam zelf'. Een deel van de respondenten noemt het cultuuraanbod van de stad. Hieraan gerelateerde aspecten zijn: de 'doelgroepen in de stad' en het 'leveren van een wezenlijke bijdrage aan de samenleving of de eigen leefomgeving'. Voor een aanzienlijk deel spelen ook praktische overwegingen zoals de afstand en/of reistijd een rol van betekenis.

Reistijd, grootstedelijke problematiek en onveiligheid zijn minder aantrekkelijke kanten

Maar Rotterdam als werkstad wordt op een aantal punten ook kritisch beoordeeld. In dit verband worden relatief vaak genoemd: de reistijd, de drukte in de stad, de grootstedelijke problematiek (achterstanden, armoede, gedrag), de bevolkingssamenstelling en onveiligheid. Betaald parkeren is een probleem dat ook uit de antwoorden naar voren komt.

Stad heeft beperkte aantrekkingskracht onder niet-Rotterdamers

Hoewel een vijfde procent van de respondenten over het hele land aangeeft wellicht of zeker in een van de vier grote steden te willen werken, geeft slechts 15 procent daarvan (3 procent van alle respondenten) aan dat Rotterdam van de vier grote steden de voorkeur heeft. De belangstelling voor de andere grote steden is groter.

Rotterdampas heeft grootste bereik

De Rotterdampas heeft met ruim 8000 deelnemers verreweg het grootste bereik van de initiatieven onder de Rotterdamse leraren C.A.O. Het bereik van de overige initiatieven is veel kleiner. Vooral het aantal toekenningen van de welkomstpremie is in aantallen beperkt (in 2017/2018: 18). De Rotterdamse lerarenbeurs en de Rotterdampas worden vooral gebruik gemaakt in het primair onderwijs. De welkomstpremie komt overwegend terecht bij leraren in het vo. Aan de Broedplaats010 wordt alleen deelgenomen door leraren in het po.

Rotterdamse leraren C.A.O goed bekend binnen Rotterdam, daarbuiten minder

De Rotterdamse lerarenbeurs (94% bekendheid) en de Rotterdamspas (98%) zijn goed bekend bij de Rotterdamse leraren en pedagogisch medewerkers in Rotterdam. De welkomstpremie is minder goed bekend. Bijna 40 procent van de respondenten kent die regeling niet.

Buiten Rotterdam zijn de initiatieven van de Rotterdamse leraren C.A.O minder goed bekend, alleen de welkomstpremie is bij hen in enige mate bekend (vooral in het vo). De Lerarenbeurs en Rotterdamspas zijn bekend bij zo'n 17 procent en de Broedplaats010 bij 6 procent van de respondenten buiten Rotterdam.

Veel waardering voor Rotterdamse lerarenbeurs en Rotterdamspas

Van de respondenten die bekend zijn met de Rotterdamse lerarenbeurs en Rotterdamspas is 90 procent positief tot zeer positief over deze initiatieven. Over de welkomstpremie wordt minder positief geoordeeld: vier op de tien respondenten is hierover (zeer) positief, terwijl een kwart van de respondenten de welkomstpremie negatief waardeert. Vooral de ongelijkheid ten opzichte van zittende leraren en het selectieve karakter van de maatregel leveren al snel scheve ogen op. Van de respondenten die bekend zijn met de Broedplaats010 is de helft hierover positief.

Buiten Rotterdam vooral veel interesse in lerarenbeurs en welkomstpremie

Door respondenten buiten Rotterdam wordt vooral de *lerarenbeurs* positief beoordeeld: bijna 80 procent is (zeer) positief. Anders dan in Rotterdam zijn de respondenten buiten Rotterdam minder positief over een *cultuurpas* (53 % (zeer) positief). Bijna twee derde is (zeer) positief over een *welkomstpremie*. Dat is opvallend hoger dan in Rotterdam. Over een *programma voor onderwijsinnovatie* voor ambitieuze leraren (à la Broedplaats010) wordt ook redelijk positief geoordeeld.

Binding van zittend personeel door Rotterdamse leraren C.A.O neemt toe

Het aantonen van een effect van de Rotterdamse leraren C.A.O op de bindingskracht van de stad is lastig. Afgaande op de mening van de onderwijsprofessionals in Rotterdam is hiervan in beperkte mate sprake. Ongeveer een derde van hen stelt dat de *Rotterdamse lerarenbeurs* de binding met de stad in sterke mate vergroot. Voor nog eens een vijfde geldt dit in beperkte mate. Deelnemers schatten dit effect hoger in dan niet-deelnemers. De *Rotterdamspas* heeft een sterk bindend effect volgens een kwart van de respondenten en een beperkt effect volgens nog een kwart. De *Welkomstpremie* draagt volgens 12 procent van de respondenten in sterke of beperkte mate bij aan de binding met Rotterdam. Meer dan 40 procent vindt dit niet. De *Broedplaats010* versterkt de binding met de stad voor een kwart van de respondenten in enigerlei mate.

Buiten Rotterdam vooral interesse in lerarenbeurs en welkomstpremie

Op leraren buiten Rotterdam zijn het vooral de *lerarenbeurs* en de *welkomstpremie* die, naar hun eigen zeggen, van invloed zijn op hun keuze bij het veranderen van een baan (niet per sé naar Rotterdam). Een *cultuurpas* speelt voor de meeste respondenten buiten Rotterdam geen rol.

Daarnaast wordt door leraren buiten Rotterdam bij de keuze van een andere werkgever veel waarde toegekend aan een reiskostenvergoeding, parkeervergoeding en in iets mindere mate een verhuisvergoeding of voorrang bij het vinden van woonruimte

Rotterdamse lerarenbeurs draagt bij aan professionele ontwikkeling

Meer dan de helft van de deelnemers aan de maatregelen is van mening dat de *Rotterdamse lerarenbeurs* hen stimuleert zich verder te ontwikkelen. De *Rotterdampas* vindt de meesten vooral een leuk extraatje en blijk van waardering. Ongeveer 40 procent vindt de *welkomstpremie* wel een goed initiatief, maar meer dan de helft denkt niet dat het een oplossing is voor het verwachte lerarentekort. De mensen die bekend zijn met de *Broedplaats010* vinden dat dit een extra uitdaging biedt aan ambitieuze leraren.

Schoolbesturen positief over Rotterdamse leraren C.A.O

Rotterdamse schoolbesturen zijn overwegend positief over de Rotterdamse leraren C.A.O. De effecten hiervan op de werving van nieuwe leraren moeten echter volgens hen niet worden overschat; buiten Rotterdam zijn er volgens de besturen maar weinigen bekend met de leraren C.A.O. In de dagelijkse praktijk van hun wervings- en personeelsbeleid speelt de Rotterdamse leraren C.A.O geen wezenlijke rol van betekenis. Om de wervingskracht daadwerkelijk te vergroten zou dit breed (landelijk) moeten worden gecommuniceerd.

- *De Rotterdampas* is voor schoolbesturen een niet onbelangrijk instrument als blijk van waardering naar hun personeel. Het (ver)bindende karakter van de pas zou versterkt kunnen worden door de gedachte achter de pas nadrukkelijker te communiceren.
- Van de *lerarenbeurs* wordt vooral het feit dat dit instrument gericht is op kwaliteitsverbetering en appelleert aan de intrinsieke motivatie van de deelnemers als positief gezien. Wel plaatsen sommigen vraagtekens bij de toegevoegde waarde ten opzichte van de landelijke lerarenbeurs.
- Evenals onder het onderwijspersoneel leven er onder de schoolbesturen gemengde gevoelens over de *welkomstpremie*. Naast het feit dat er kanttekeningen worden geplaatst bij de effectiviteit van een dergelijke eenmalige financiële incentive, heeft deze maatregel op verschillende scholen tot interne discussies geleid onder het zittende personeel. De vraag is of dit het commitment van het zittend personeel niet ondergraaft.
- De *Broedplaats010* sluit in belangrijke mate aan bij de behoefte van scholen en leraren aan hoogwaardige professionaliseringstrajecten, waarbij vooral de aandacht voor de specifieke Rotterdamse onderwijs-/stadsproblemen als positief element wordt gezien.

Conclusies

In relatie tot de kernvraag van dit onderzoek kan worden geconcludeerd dat de initiatieven die deel uitmaken van de Rotterdamse leraren C.A.O in belangrijke mate tegemoet komen aan de doelen die met de initiatieven zijn beoogd. Zowel onder de onderwijsprofessionals in Rotterdam als onder de schoolbesturen bestaat er veel waardering voor het bestaan van een Rotterdamse leraren C.A.O. een uitzondering hiero vormt de *welkomstpremie* waarover zowel onder onderwijsprofessionals als onder de besturen gemengde gevoelens bestaan. Hiervan kan de vraag worden gesteld of dit

vanwege het eenmalige karakter wel voldoende blijvend rendement oplevert. Daarnaast bestaat er het risico van interne discussie en onrust bij het zittende personeel, hetgeen daardoor wellicht juist een averechts effect op de bindingskracht kan hebben.

Meer specifiek zijn het vooral de *Rotterdamse lerarenbeurs* en de *Rotterdampas* die bijdragen aan een sterkere binding met het onderwijs in de stad. Dat geldt ook voor de *Broedplaats010*, maar daarvan is het bereik beperkter. De *Rotterdamse lerarenbeurs* en *Broedplaats010* dragen volgens betrokken deelnemers en besturen bij aan de vakbekwaamheid van de onderwijsprofessionals in de stad. Voor *Broedplaats010* is daarbij vooral positief dat hierin specifiek aandacht bestaat voor de Rotterdamse onderwijscultuur. Zowel bij de *Rotterdamse lerarenbeurs* als *Broedplaats010* leeft bij de schoolbesturen behoefte aan inzicht in toegevoegde waarde van deze initiatieven, bijvoorbeeld in vergelijking met de landelijke lerarenbeurs.

Voor leraren en andere onderwijsprofessionals buiten Rotterdam lijken vooral de *lerarenbeurs* en de *welkomstpremie* van belang bij het kiezen van een andere werkgever. Het feit dat maar een klein deel van de respondenten serieus zou overwegen om in Rotterdam een baan in het onderwijs te zoeken, wijst erop dat de wervingskracht richting deze doelgroepen niet moet worden overschat.

Beleidssuggesties

Zowel door de onderwijsprofessionals als de geïnterviewde schoolbesturen zijn meerdere suggesties gedaan om de Rotterdamse leraren C.A.O te versterken.

Door de onderwijsprofessionals zelf wordt vooral een lans gebroken voor een hoger salaris en een bonus na een aantal dienstjaren. Ook lagere werkdruk en kleinere klassen worden vaak genoemd, evenals de begeleiding en/of coaching van startende leraren.

In de interviews met de Rotterdamse (school)besturen zijn eveneens uiteenlopende suggesties gedaan die aanvullend ingezet zouden kunnen worden bij de profilering van de werkgevers in het Rotterdamse onderwijs. Sommige geïnterviewden verwijzen daarbij terug naar de tekentafel van vier jaar geleden toen ook vele ideeën zijn geopperd, maar om uiteenlopende redenen niet in de uiteindelijke Rotterdamse leraren C.A.O terecht zijn gekomen. Het zou, volgens een aantal betrokkenen van het eerste uur, goed zijn om die er nog eens bij te pakken. Concrete suggesties die in de interviews rijp en groen door elkaar zijn gedaan, zijn o.a.:

- Betere beloning voor (onderwijs)personeel in de grote steden
- Huisvestingarrangementen (vgl. Amsterdam)
- Rotterdamse inductieprogramma's (voor zij-instromers)
- Een opleidingsschool (voor zover mogelijk)
- Stageplaatsgaranties en baangaranties
- Uitdagende loopbaanpaden (hybride aanstellingen of circulaire carrières)
- Verbreding individuele Rotterdampas naar familie Rotterdampas
- Parkeervergoeding
- Verrassingspakketten/feestelijke extraatjes (bijv. festivals, concerten, voordeelkaarten)
- Aantrekkelijker onderwijs in aantrekkelijke werkomstandigheden
- Betere onderwijshuisvesting

Interessant is evenwel de vraag hoe deze suggesties op een samenhangende, gestructureerde manier kunnen worden ingezet ter versterking van de aantrekkelijkheid van het Rotterdamse onderwijs. Niet voor niets waarschuwen verschillende bestuurders voor symptoombestrijding.

Bij de doorontwikkeling van de Rotterdamse leraren C.A.O zou volgens de geïnterviewde schoolbesturen en de gemeente aandacht moeten zijn voor de volgende aspecten:

- *Balans in verantwoordelijkheden tussen scholen en gemeente*
De balans in verantwoordelijkheden tussen individuele scholen, samenwerkende scholen en de gemeente zal afhangen van de aard van de activiteiten. Goed werkgeverschap en goed personeelsbeleid vormen de verantwoordelijkheid van de scholen. Begeleiding, coaching, professionalisering, loopbaanontwikkeling en niet in de laatste plaats een prettige werksfeer vormen hiervan de kern. Op het vlak van de primaire arbeidsvoorwaarden is de bewegingsruimte van de scholen beperkt. Voor secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden hebben scholen meer ruimte om individuele keuzes te maken. De gemeente kan hieraan op uiteenlopende manieren ondersteunend en faciliterend zijn. De Rotterdamse lerarenbeurs en Broedplaats010 zijn te scharen onder de secundaire arbeidsvoorwaarden. De Rotterdamse bevindt zich meer onder de tertiaire arbeidsvoorwaarden, die vooral tot doel hebben bij te dragen aan het welzijn van de werknemer.
- *Visie en strategie*
Een samenhangende visie op de – oplossing van de - arbeidsmarkt knelpunten in het onderwijs kan richting geven aan de instrumenten die nu ontbreken. De huidige Rotterdamse leraren C.A.O is een mooie start maar zou, volgens een aantal bestuurders, verdere aanvulling en verdieping nodig hebben om echt het verschil te kunnen maken. De verwachte ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt geven hier volgens de besturen alle aanleiding toe. Daar waar nodig moet hierbij onderscheid worden gemaakt naar sector. De verwachte tekorten in het primair onderwijs zijn groter dan in het voortgezet onderwijs, hoewel daar voor specifieke vakken de knelpunten eveneens aanzienlijk zijn. Dit laatste geldt ook voor specifieke beroepsgerichte vakken in het mbo. In een integrale visie en strategie is aandacht voor de vve-sector/kinderopvang ook op zijn plaats.
- *Meer samenwerking*
Rotterdamse scholen vormen bestuurlijk geen eenheid, en er is geen *gedeelde* visie en strategie op lerarentekorten. Uiteindelijk gaan veel scholen toch voor eigen gewin of kiest men voor samenwerking buiten de stad, al dan niet binnen het eigen schoolbestuur. Door verschillende bestuurders is de suggestie gedaan om samenwerking tussen scholen financieel te stimuleren op basis van concrete plannen door een collectief van scholen. Deze samenwerking kan ook over sectoren heen gaan, bijvoorbeeld tussen vve/kinderopvang en het basisonderwijs (denk aan loopbaanpaden en dubbelfuncties).
- *Aansluiting op andere beleidsdomeinen (integraliteit)*
Het onderwijs is geen geïsoleerd maatschappelijk fenomeen, maar heeft zowel in termen van de leerlingen als het personeel een relatie met de stedelijke omgeving en de sociale problematiek die daar in veel gevallen een rol speelt. Als onderdeel van een visie op de

arbeidsmarkt zou kunnen worden aangesloten bij stadsontwikkeling (aantrekkelijke huisvesting), aantrekkelijk cultureel klimaat, bevordering sociale veiligheid.

- *Arbeidsmarktcommunicatie*

Door verschillende schoolbesturen wordt ervoor gepleit om een actief (gezamenlijk) marketingbeleid te voeren, waarin Rotterdam als een aantrekkelijk woon- en werkstad voor het onderwijsprofessionals wordt neergezet. Nu is het communicatiebeleid te gefragmenteerd, waardoor het wervingspotentieel niet effectief wordt aangesproken.

Door sommige schoolbesturen is geopperd om voor de Rotterdamse Onderwijsarbeidsmarkt een 'Deltaplan' te ontwikkelen waarmee de dreigende personele problemen in het onderwijs het hoofd kunnen worden geboden. Dit Deltaplan zou in nauwe samenwerking tussen schoolbesturen, gemeente en het rijk tot stand moeten komen. De hier genoemde ingrediënten zouden daar onderdeel van kunnen zijn.

1. INLEIDING

1.1 Aanleiding voor het onderzoek

Rotterdam heeft de ambitie om de beste leraren en pedagogisch medewerkers voor de klas en groep te hebben en te houden. Dit vormt een cruciale schakel van het onderwijsbeleid *Leren Loont!* waarmee de gemeente de onderwijsresultaten wil verbeteren, de schooluitval verder terugdringen en het onderwijs beter laten aansluiten op de arbeidsmarkt.²

Om de beste leraren en pedagogisch medewerkers voor de stad te laten kiezen wil de gemeente de aantrekkelijkheid van werken in het Rotterdamse onderwijs vergroten, zowel voor de topdocenten die er al werken, maar ook voor het aantrekken van nieuwe beste leraren voor Rotterdam.

Afspraken hierover zijn opgenomen in de programmalijn *De beste leraren voor Rotterdam*.³ Naast strategisch personeelsbeleid (actielijn 1), werving en professionalisering van topleraren (actielijn 2) wil de gemeente de randvoorwaarden en werkcondities van leraren zodanig verbeteren dat Rotterdam de populairste stad wordt om als pedagogisch medewerker of leraar voor de klas te staan.

Om aan die ambitie invulling te geven heeft de gemeente in samenwerking met de schoolbesturen in de stad een pakket van Rotterdam-eigen Complementaire Arbeidsafspraken Onderwijs geïntroduceerd, kortweg de Rotterdamse Leraren C.A.O genoemd.⁴ Deze afspraken zijn actief vanaf het schooljaar 2016-2017.

Met Rotterdamse Leraren C.A.O willen de gemeente en de (onderwijs)bestuurders de aantrekkelijkheid van Rotterdam als vernieuwende onderwijsstad bevorderen, nu en in de toekomst. Daarmee wil de stad niet alleen zorgen voor voldoende leraren, maar ook een impuls geven aan de ambitie om de beste leraren naar de stad te halen.

Onderdelen van de Rotterdamse Leraren C.A.O. zijn de Rotterdamspas, Rotterdamse lerarenbeurs, Welkompremie en Broedplaats010. Deze worden in tekstbox 1 nader toegelicht.

Onderzoeksvraag

De gemeente wil graag weten in welke mate de Rotterdamse leraren C.A.O bijdraagt aan een grotere wervings- en bindingskracht van de scholen in Rotterdam op de arbeidsmarkt voor leraren. Voor de specifieke initiatieven die gericht zijn op professionalisering (Lerarenbeurs en Broedplaats 010) wil de gemeente graag weten in hoeverre leraren hierdoor meer vakbekwaam zijn geworden.

² <https://onderwijs010.nl/leren-loont>

³ <https://onderwijs010.nl/de-beste-leraren-voor-rotterdam-0>

⁴ <https://onderwijs010.nl/cao>

Tekstbox: Doel en inhoud van initiatieven in Rotterdamse leraren C.A.O

Rotterdamse lerarenbeurs

Doel: Het bevorderen van de professionalisering van individuele of samenwerkende professionals in het Rotterdamse

Inhoud: Opleiding of cursus die een bijdrage levert aan het directe leerproces van peuters, leerlingen of studenten. Maximaal €2.000 euro per persoon. Het kan ook een groepscursus zijn.

Doelgroep: Voor onderwijsprofessionals in het Rotterdams onderwijs (po/ vo/so/vso/mbo/pabo en/of lerarenopleidingen van de hbo-scholen in Rotterdam) of de vve die bij de uitoefening van hun werk direct bijdragen aan de bevordering van het leerproces bij peuters, leerlingen of studenten. Daarnaast moeten werknemers in het po, vo, (v)so en hbo instellingen een vaste aanstelling hebben van ten minste 0,575 fte. Voor de vve geldt een vaste aanstelling van minimaal 0,5 fte. Voor docenten en instructeurs in het mbo geldt in plaats van een vaste aanstelling een aanstelling van ten minste een half jaar.

Rotterdampas

Doel: Blijk van waardering voor onderwijsprofessionals en kansen bieden om Rotterdam te leren kennen en aan de stad te binden.

Inhoud: Een pas om gratis of met korting culturele en recreatieve activiteiten te ondernemen

Doelgroep: Pedagogisch medewerkers, leraren, onderwijsassistenten, conciërges, instructeurs in het mbo.

Welkomstpremie

Doel: Leraren die op dit moment buiten Rotterdam wonen/werken over de streep trekken om in Rotterdam les te geven.

Inhoud: Een premie van maximaal €5.000 euro bij een voltijdsaanstelling (bedrag is afhankelijk van de werktijdfactor en wordt naar rato van de aanstelling berekend) voor bevoegde leraren in een tekortvak (vo) of academisch geschoolde docenten (po)

Doelgroep: Bevoegde leraren in tekortvak (vo) en leraren in het po met een academische opleiding (universitaire master)

Broedplaats010

Doel: Ambitieuze leraren werven en binden voor het Rotterdamse onderwijs en daarnaast samen het onderwijs vernieuwen.

Inhoud: Broedplaats010 is een programma voor onderwijsinnovatie. Deelnemers gaan samen aan de slag om het onderwijs te vernieuwen. Ook komt de dynamiek van de stad Rotterdam aan bod.

Doelgroep: Ambitieuze leraren en pedagogisch medewerkers in de vve, po, vo en mbo.

1.2 De Rotterdamse onderwijsarbeidsmarkt

De Rotterdamse leraren c.a.o moet gezien worden in de context van de Rotterdamse onderwijsarbeidsmarkt en de knelpunten die daar de komende jaren worden verwacht. Belangrijk hierbij is om op te merken dat de situatie op de onderwijsarbeidsmarkt in korte tijd drastisch lijkt te zijn gewijzigd. Hoewel de arbeidsmarktprognoses al geruime tijd wijzen op oplopende lerarentekorten, lijkt de urgentie op de scholen pas recentelijk (2016/2017) echt te worden gevoeld. Niet alleen bij vervanging van zieke leraren doen personele problemen voor, maar ook bij de invulling van reguliere vacatures. Ook de aangetrokken economie, en het daarmee samenhangende feit dat werkloze leraren ook buiten het onderwijs aan de slag kunnen, speelt hierin mee.

Het tekort aan voldoende leraren van goede kwaliteit is in korte tijd sterk toegenomen. Dit is als eerste zichtbaar geworden in grote steden als Rotterdam. Vooral in het primair onderwijs is het

steeds moeilijker om (gekwalificeerde) vervangers te vinden en in het voorgezet onderwijs neemt het aantal moeilijk vervulde vacatures bij de tekortvakken (exacte vakken en vreemde talen) snel toe.

In het PO neemt, bij ongewijzigd beleid, de onvervulde vraag naar leraren de komende jaren toe van 125 fte in 2018 tot 368 fte in 2022 (zie tabel 1.1). De toename van de onvervulde vraag in Rotterdam is in vergelijking met de regio Rijnmond en het landelijk beeld relatief hoog, Ten opzichte van 2017 is in 2022 sprake van ongeveer een verzesvoudiging van de onvervulde vraag.

In het VO zullen naar verwachting, in vergelijking met het PO, in minder sterke mate problemen optreden (zie tabel 1.2). Het aantal onvervulde vacatures in Rotterdam in het vo neemt geleidelijk toe van 26 in 2017 tot 43 in 2022. Hoewel de problematiek mee lijkt te vallen, betekent dit niet dat er bij verschillende vakken geen problemen kunnen optreden. Tekorten zullen zich naar verwachting met name voordoen bij vakken zoals Duits, natuurkunde, scheikunde en wiskunde en in mindere mate bij Frans.

Tabel 1.1 Onvervulde vraag naar leraren PO in fte, 2015

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Landelijk	533	1.649	2.766	3.942	4.822	6.011
Rijnmond	34	99	163	238	294	366
Rotterdam	62	125	189	260	309	368

Bron: CentERdata (2017)

Tabel 1.2 Onvervulde vraag naar leraren VO in fte Rotterdam, 2017 – 2022

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Landelijk	602	816	792	786	763	787
Rijnmond	32	43	44	45	46	47
Rotterdam	26	37	38	38	39	43

Bron: CentERdata (2017)

1.3 Doel en onderzoeksvragen

Doel van het onderzoek is om inzicht te krijgen in de effectiviteit van de maatregelen in het kader van de Rotterdamse leraren C.A.O. Op basis van dit inzicht kunnen beargumenteerde keuzes worden gemaakt voor het vervolgetraject. De evaluatie dient vooral om te leren (wat ging goed, wat kan beter), en niet om af te rekenen.

Centrale vraagstelling

In overleg met de opdrachtgever is voor het onderzoek de volgende centrale vraagstelling voor het onderzoek geformuleerd:

In welke mate draagt de Rotterdamse leraren C.A.O bij aan een grotere wervings- en bindingskracht van de scholen in Rotterdam op de arbeidsmarkt voor leraren en worden de docenten van Rotterdam hier meer vakbekwaam door.

Ter beantwoording van deze vraagstelling zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. Welke doelen worden beoogd met de maatregelen? In hoeverre zijn de genoemde doelgroepen juist gekozen?
2. Hoeveel leraren⁵ zijn met de maatregelen bereikt? Hoe zijn de verschillen in bereik tussen jaar 1 en jaar 2 te verklaren?
3. Hoe waarden de betrokken/bereikte leraren de afzonderlijke maatregelen? M.a.w. in hoeverre zijn zij van mening dat de afzonderlijke maatregelen bijdragen aan een grotere wervings- en bindingskracht van de Rotterdamse scholen?
4. Hoe waarden de betrokken schoolbesturen/schoolleiders de maatregelen? M.a.w. in hoeverre zijn zij van mening dat de maatregelen bijdragen aan een grotere wervings- en bindingskracht van de Rotterdamse scholen?
5. Hebben de maatregelen geleid tot gewenste of ongewenste neveneffecten?
6. In welke mate is de Rotterdamse leraren C.A.O bekend bij de verschillende doelgroepen van de maatregelen? Zowel binnen als buiten de regio? Welke communicatiemiddelen zijn effectief gebleken en welke niet?
7. Hoe beoordelen de niet-bereikte doelgroepen de maatregelen (indien zij daarmee bekend zijn)? Welke andere of aanvullende maatregelen zijn volgens hen wenselijk?
8. Welke omstandigheden of factoren hebben een bevorderende of belemmerende invloed (gehad) op het bereik, de bekendheid en waardering van de maatregelen, zowel onder schoolbesturen/schoolleiders als leraren?
9. Hoe beoordelen de betrokken leraren en schoolbesturen/schoolleiders de uitvoering van de maatregelen (administratieve lasten)?
10. Welke aanpassingen zijn volgens schoolbesturen en leraren gewenst in de Rotterdamse leraren C.A.O om de beoogde doelen (werving en binding) beter te realiseren?

Het is belangrijk om vooraf op te merken dat de initiatieven die deel uitmaken van de Rotterdamse leraren C.A.O zeer verschillend van inhoud en reikwijdte zijn. De welkomstprijm heeft primair tot doel om meer leraren te trekken, terwijl de lerarenbeurs en de Broedplaats zowel een kwaliteitsimpuls als een grotere aantrekkelijkheid van Rotterdam onderwijsstad beogen. Met deze verscheidenheid dient in het onderzoek rekening te worden gehouden.

⁵ Daar waar in dit rapport het woord "leraren" wordt gebruikt, kan dit ook betrekking hebben op pedagogisch medewerkers (vve) of instructeurs (mbo).

1.4 Onderzoeksaanpak

De onderzoeksvragen zijn beantwoord met een combinatie van onderzoeksmethoden waarin zowel schoolbesturen en schoolleiders/directeuren als leraren zijn bevroegd. Voor de doelgroep van leraren geldt dat dit zowel leraren zijn die hebben deelgenomen aan de maatregelen als zij waarvoor dit niet het geval. Daarnaast vormen ook leraren buiten de regio een relevante populatie, aangezien zij een belangrijke doelgroep van de Rotterdamse leraren C.A.O vormen. Het veldwerk is uitgevoerd in de periode juli - november 2017. Wij lichten onze aanpak kort toe.

Deskresearch

Het vertrekpunt van het onderzoek bestond uit deskresearch, gericht op een verkenning van de Rotterdamse onderwijsarbeidsmarkt.

Interviews met schoolbestuurders

In totaal zijn 6 schoolbesturen geïnterviewd, verdeeld over vve/kinderopvang, primair onderwijs, voortgezet onderwijs en mbo (zie bijlage voor overzicht geïnterviewden).

Enquête onder Rotterdamse leraren

Onder de volgende leraren is een online enquête uitgezet onder:

- deelnemers aan de c.a.o-initiatieven (op Rotterdamse scholen)
- potentiële deelnemers aan de initiatieven (op Rotterdamse scholen)
- potentiële deelnemers, buiten Rotterdam

Deelnemers aan de Rotterdamse lerarenbeurs zijn rechtstreeks per email benaderd. Deze wijze van benaderen is gekozen om zo veel mogelijk reacties te krijgen van de deelnemers die ervaring hebben met de initiatieven en te weten te komen wat zij belangrijk vinden in het Rotterdamse onderwijs. Om ook andere leraren in Rotterdam te bereiken is de enquête ook uitgezet via de schoolbesturen en scholen met het verzoek de enquête onder hun personeel te verspreiden.

De enquête voor leraren binnen Rotterdam is ingevuld door 750 onderwijsprofessionals⁶. Iets meer dan de helft van de respondenten werkt in het primair onderwijs. Een kwart werkt in het voortgezet onderwijs, 11 procent in de voor- en vroegschoolse educatie en 8 procent in het middelbaar beroepsonderwijs (zie tabel 1.1).

⁶ Pedagogisch medewerkers, leraren, onderwijsassistenten, conciërges, instructeurs in de vve, po, vo en mbo.

Tabel 1.1 Respons onder Rotterdamse leraren, naar onderwijssector

Onderwijssector	Aantal	Percentage
Voor- en vroegschoolse educatie (vve)	88	11,7
Primair onderwijs (po)	424	56,5
Voortgezet onderwijs (vo)	176	23,5
Middelbaar beroepsonderwijs (mbo)	62	8,3
Totaal	750	100,0

*VSO en PRO zijn ingedeeld bij vo

De benadering heeft ertoe geleid dat deelnemers aan de initiatieven oververtegenwoordigd zijn in dit onderzoek. Van de respondenten heeft ongeveer 43 procent gebruik gemaakt van de Rotterdamse lerarenbeurs, Welkomstpremie of de Broedplaats010.

De resultaten van het onderzoek kunnen niet als representatief worden beschouwd voor de gehele Rotterdamse lerarenpopulatie. Er is geen representatieve steekproef van leraren getrokken. De leraren zijn geselecteerd op deelname aan de initiatieven die deel uitmaken van de Rotterdamse leraren C.A.O, aangevuld met een willekeurige selectie van leraren via de scholen.

Om te corrigeren voor de niet-evenredige samenstelling van de responsgroep worden de antwoorden op de enquêtevragen waar relevant uitgesplitst naar de verschillende deelpopulaties in het onderzoek, te weten deelnemers en niet-deelnemers aan de initiatieven van de Rotterdamse leraren C.A.O.

Opgemerkt moet worden dat de aantallen respondenten in de vve-sector en het mbo te klein zijn om een kwantitatief onderbouwde indruk te geven van de ervaringen en meningen van de onderwijsprofessionals in deze sectoren. De onderzoeksgegevens voor deze groepen zijn slecht indicatief van aard.

Respons onder leraren buiten Rotterdam

Voor de bevraging van leraren buiten Rotterdam is gebruik gemaakt van het lerarenpanel van DUO Onderwijsonderzoek. De vragenlijst voor leraren buiten Rotterdam is ingevuld door in totaal 1.416 professionals, waarvan iets meer dan 500 respondenten in het primair onderwijs, 500 uit het voortgezet onderwijs en 500 uit de kinderopvang, waarvan 98 in de vve-sector. Docenten in met mbo zaten niet in het panel.

De respondenten buiten Rotterdam zijn voor het primair en voortgezet onderwijs representatief naar achtergrondkenmerken (leeftijd en geslacht) en naar landsdeel. Voor de vve-respondenten buiten Rotterdam geldt dat niet (zie tabel 1.2).

Interviews met leraren en schoolbesturen

In aanvulling op de enquêtes zijn 19 verdiepende (telefonische) interviews gehouden met leraren en gesprekken gevoerd met vijf Rotterdamse schoolbesturen.

Tabel 1.2 Respons onder leraren buiten Rotterdam, naar onderwijssector

Sector	Aantal	Percentage
Voor- en vroegschoolse educatie (vve)	98	6,9
Kinderopvang, geen vve (KDV, PSZ, BSO)	304	21,5
Primair onderwijs (po)	509	35,9
Voortgezet onderwijs (vo)	505	35,7
Total	1416	100,0

1.5 Leeswijzer

In deze rapportage gaan wij allereerst in op de motieven van onderwijsprofessionals die een rol spelen bij de keuze van een werkgever in het onderwijs en de rol die aantal specifieke arbeidsvoorwaarden hierbij spelen (*hoofdstuk 2*).

Daarna gaan wij in op het aantal deelnemers (bereik) dat is bereikt met de initiatieven die deel uitmaken van de Rotterdamse leraren C.A.O en hoe het is gesteld met de bekendheid van de initiatieven onder de niet-deelnemers (*hoofdstuk 3*). Voor de lerarenbeurs en Broedplaats010 geven wij een beeld van de redenen waarom de respondenten daar niet aan deelnemen.

Hoofdstuk 4 bevat, op basis van de enquête, een beoordeling van de vier initiatieven van de Rotterdamse leraren C.A.O. In welke mate zijn de respondenten van mening dat deze initiatieven bijdragen aan een grotere wervings- en bindingskracht van het Rotterdamse onderwijs.

Het rapport sluit af met een beantwoording van de onderzoeksvragen en conclusies (*hoofdstuk 5*)

De *bijlage* bevat een toelichting op de onderzoeksaanpak en een nadere verantwoording van de respons op de uitgevoerde enquêtes.

2. MOTIEVEN VOOR HET KIEZEN VAN EEN WERKGEVER IN HET ONDERWIJS

2.1 Inleiding

Voordat we ingaan op deelname aan en de waardering van de initiatieven onder de Rotterdamse leraren c.a.o, kijken we in dit hoofdstuk eerst naar de motieven die leraren hebben om voor een werkgever in het onderwijs te kiezen.

Om de waardering van de initiatieven onder de Rotterdamse leraren c.a.o in hun context te begrijpen hebben wij aan leraren een aantal motieven voorgelegd die een rol kunnen spelen bij de keuze van een werkgever in het onderwijs. De voorgelegde motieven zijn een mix van intrinsieke en extrinsiek georiënteerde motieven op het vlak van de arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en (primaire en secundaire/tertiaire) arbeidsvoorwaarden. Wij hebben de hieraan gerelateerde motieven zo geoperationaliseerd dat zij binnen het handelingsspectrum van de scholen liggen, dat wil zeggen onderwerp van het hr-beleid of het management van het schoolbestuur kunnen zijn.

2.2 Motieven van leraren voor werkgeverkeuze

De factoren die door Rotterdamse leraren het vaakst als zeer belangrijk worden aangemerkt zijn vooral intrinsiek van aard, dat wil zeggen hebben vooral betrekking op de inhoud van het werk (zie figuur 2.1).

- 'Een prettige werksfeer' is veruit het belangrijkste motief bij de keuze voor een werkgever; dit beoordeelt vier op de vijf respondenten als zeer belangrijk.
- 'Mogelijkheden tot persoonlijke ontwikkeling', 'samen met collega's een prestatie neerzetten' en 'mogelijkheden tot inhoudelijke verdieping in het vak' vindt ongeveer de helft van de respondenten zeer belangrijk.
- Minder intrinsiek, maar ook belangrijk voor grofweg de helft van de respondenten, betreft de 'gedrevenheid van de schoolleiding'.

Daarnaast lijkt het erop dat de meeste overige aspecten die aan de respondenten zijn voorgelegd, aanzienlijk minder belangrijk zijn. Dit geldt in het bijzonder voor de locatie van de instelling, de stad Rotterdam zelf, de reistijd, samenstelling van de leerlingpopulatie, mogelijkheden om fulltime te werken of juist in deeltijd. Wel bestaan er verschillen naar deelpopulaties, waar we onderstaand nader op ingaan.

Verschillen naar sector

Naar sector bestaan er kleine verschillen, waarbij vooral het mbo op onderdelen een afwijkend beeld laat zien. Het aantal mbo-respondenten is beperkt, waardoor de kans op toevallige afwijkingen groter is.

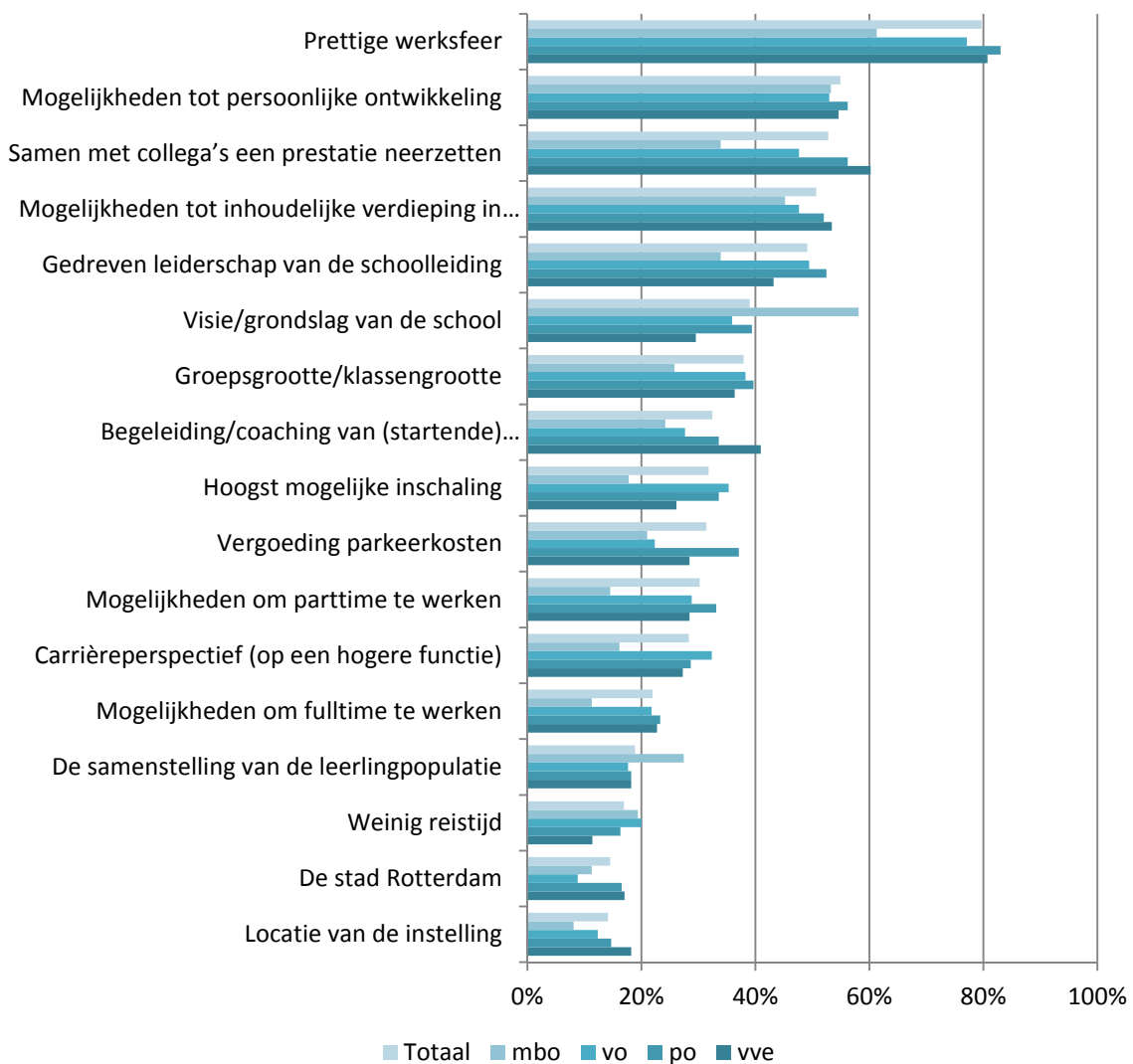
Verschillen naar deelnemers en niet-deelnemers aan de Rotterdamse leraren C.A.O

Aangezien deelnemers aan bepaalde initiatieven van de Rotterdamse leraren C.A.O geen willekeurige groep leraren betreft, is het relevant om de antwoorden uit te splitsen naar deelnemers en niet-

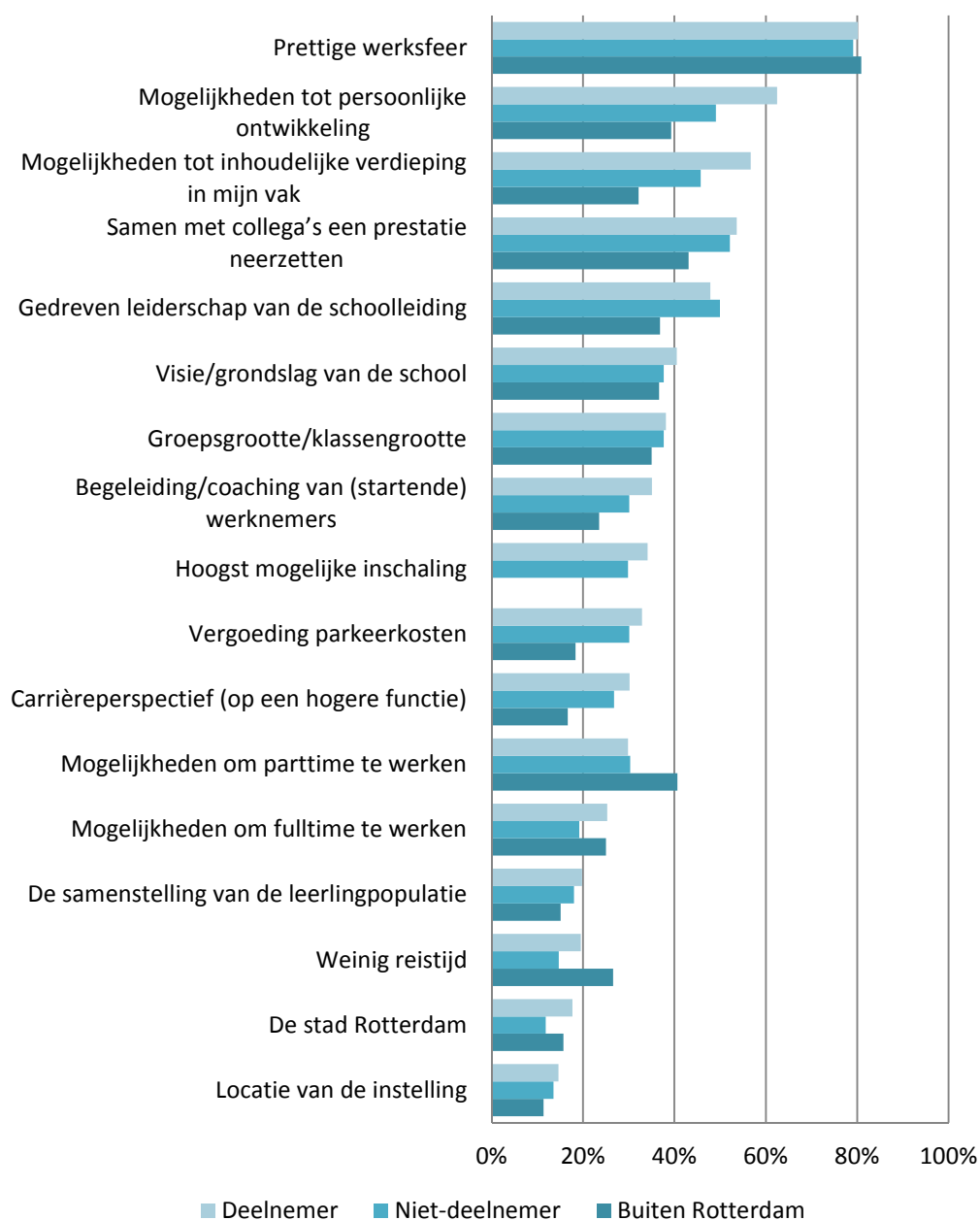
deelnemers. Tevens betrekken wij hierin de leraren van buiten Rotterdam. De verschillen zijn in sommige gevallen opvallend (zie figuur 2.2).

Deelnemers aan de Rotterdamse leraren C.A.O geven vaker dan niet-deelnemers aan dat zij de mogelijkheden tot persoonlijke ontwikkeling en tot inhoudelijke verdieping in het vak zeer belangrijk vinden. Dit lijkt een selectie-effect van de aanwezigheid van deelnemers aan de Rotterdamse lerarenbeurs en Broedplaats010; van hen kan verwacht worden dat zij deze aspecten belangrijker vinden dan de leraren die niet aan deze initiatieven deelnemen.

Figuur 2.1 Aspecten die door onderwijspersoneel zeer belangrijk worden gevonden bij de keuze voor een school om daar te werken, naar sector



Figuur 2.2 Aspecten die door onderwijspersoneel zeer belangrijk worden gevonden bij de keuze voor een school om daar te werken, naar deelnemers en niet-deelnemers en voor leraren buiten Rotterdam



Verschillen tussen Rotterdammers en niet-Rotterdammers

- De niet-Rotterdammers vinden, evenals de Rotterdamse leraren, de sfeer op het werk zeer belangrijk.
- Op het vlak van persoonlijke ontwikkeling en inhoudelijke verdieping scoren vooral de (Rotterdamse) deelnemers aan de c.a.o-initiatieven hoger dan de niet-Rotterdammers.
- Ook op de overige aspecten scoren de leraren buiten Rotterdam in de meeste gevallen lager dan de Rotterdamse leraren, behalve waar het de mogelijkheden om parttime te werken en

de (beperkte) reistijd betreft; deze worden door niet-Rotterdamers (iets) belangrijker gevonden.

In de interviews met leraren in Rotterdam wordt het beeld uit de enquête bevestigd. Tegelijkertijd laten de interviews zien dat de redenen om voor een werkgever te kiezen heel divers en individueel zijn. Zo vindt een respondent het fijn om dicht bij de eigen kinderen in de buurt te zijn. Een ander kreeg op de werkplek de mogelijkheid om meerdere vakken te onderwijzen. Sommigen zochten een nieuwe uitdaging, anderen zijn toevallig bij een werkgever terechtgekomen omdat juist die school een vacature had.

2.3 Beoordeling huidige baankenmerken

Naast de aspecten die belangrijk worden gevonden bij de *keuze* voor een werkgever in het onderwijs, is door ons ook nagegaan in welke mate de huidige baan voldoet aan de genoemde baanaspecten. Hiervoor is aan de respondenten gevraagd om de huidige baan op deze aspecten met een rapportcijfer te beoordelen.

Gemiddeld krijgen alle baanaspecten een ruime voldoende (7,6), hoewel enkele aspecten er bovenuit springen (zie Figuur 2.3).

- Rotterdamse leraren geven aan hun baan een ruime voldoende op gebied van parkeerkostenvergoeding, mogelijkheden om parttime of fulltime te werken en de werksfeer. Deze kenmerken geven zij gemiddeld een 8,4 of 8,3.
- Minder positief zijn zij over het carrièreperspectief, de groepsgrootte, en de inschaling.

Verschillen naar sector

Tussen de verschillende sectoren zijn er weinig opvallende verschillen in de waardering van de baanaspecten. Respondenten in de vve en het mbo scoren gemiddeld wat lager op de parkeervergoeding.

Verschillen naar deelnemers en niet-deelnemers aan de Rotterdamse leraren C.A.O

Tussen deelnemers en niet-deelnemers zijn weinig verschillen in de waardering die zij toekennen aan de baankenmerken van hun huidige baan (figuur 2.4). Enkel voor de vergoeding van de parkeerkosten geven niet-deelnemers een hoger cijfer. Het is niet duidelijk wat hiervan de oorzaak is. Deelnemers en niet-deelnemers wonen even vaak in Rotterdam en hebben gemiddeld evenveel reistijd

Verschillen tussen Rotterdammers en niet-Rotterdammers

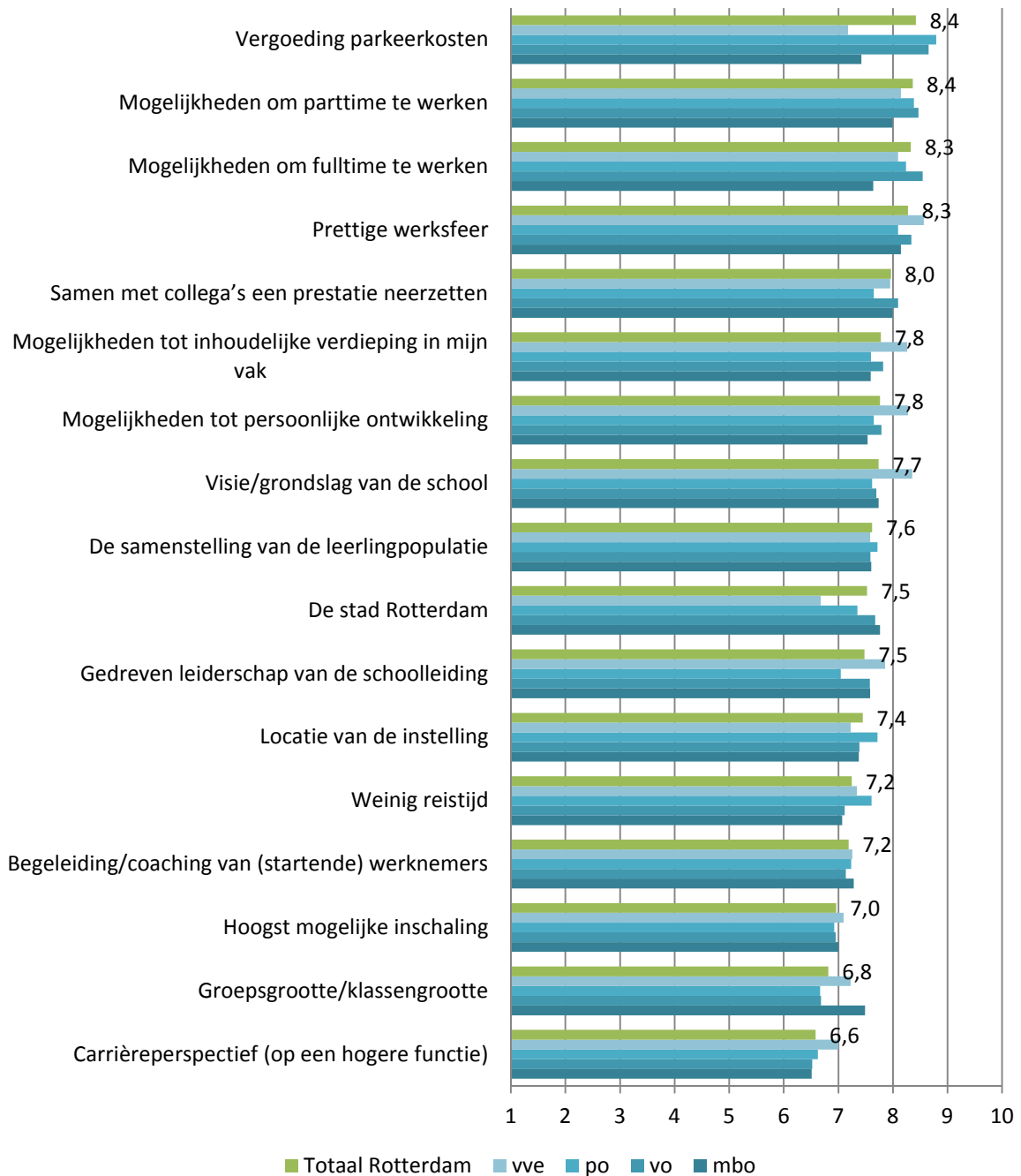
De antwoorden van Rotterdamse leraren verschillen op enkele aspecten van die van leraren buiten Rotterdam:

- Leraren buiten Rotterdam geven de parkeerkostenvergoeding een lager cijfer dan Rotterdammers. Rotterdammers geven gemiddeld een 8,4; buiten Rotterdam is dat een 7,0.
- Leraren buiten Rotterdam geven de (beperkte) reistijd en mogelijkheden tot parttime werken een hogere score dan leraren binnen Rotterdam. Blijkbaar hebben leraren buiten

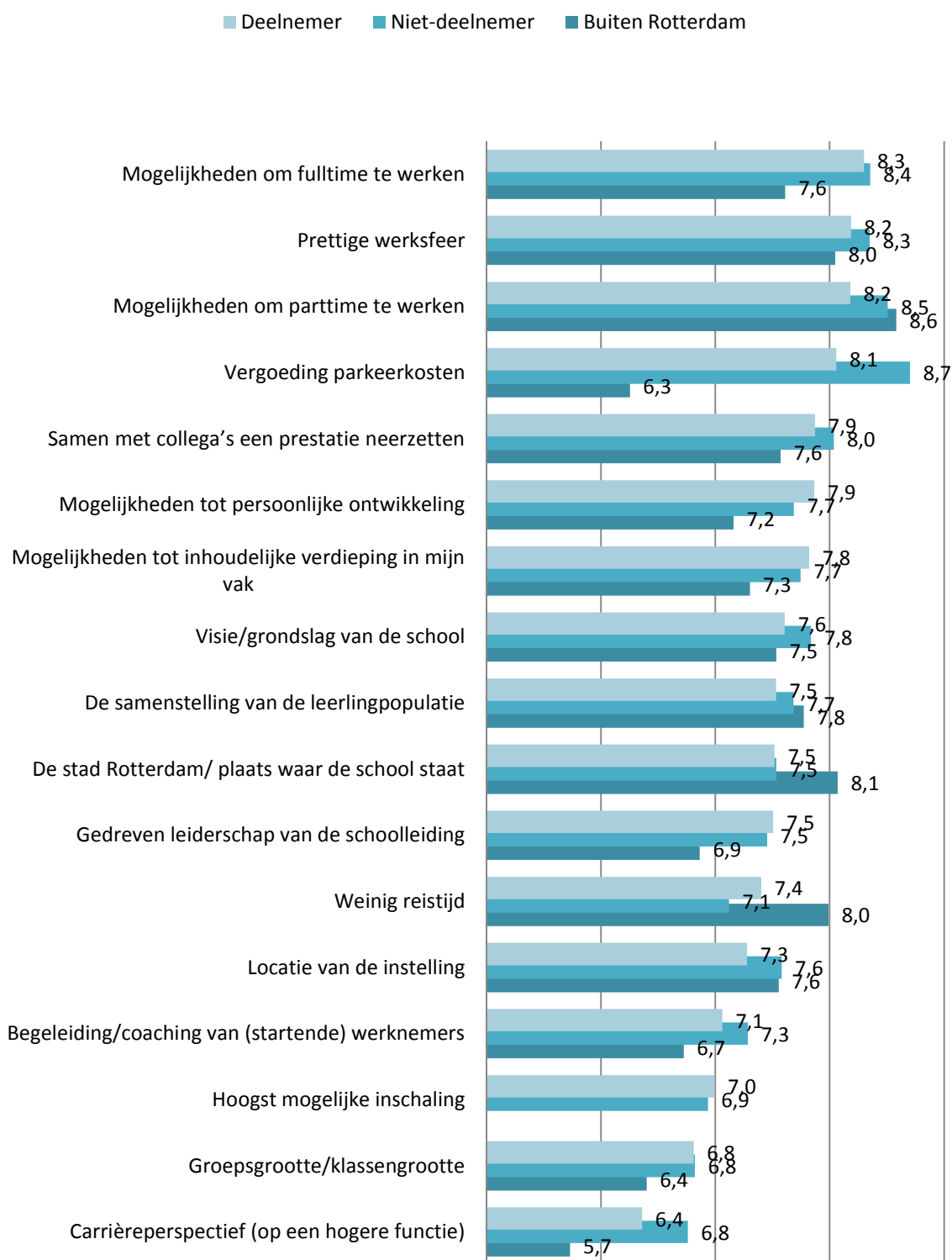
Rotterdam een kortere reistijd naar hun school en sluiten de mogelijkheden tot deeltijdwerk beter aan bij hun wensen en mogelijkheden.

- De mogelijkheid om fulltime te werken (in de huidige baan) wordt door leraren buiten Rotterdam beoordeeld met een 7,6 terwijl dat onder de Rotterdamse leraren ruim een 8 is.

Figuur 2.3 Mate waarin huidige baan voldoet aan specifieke baankenmerken, naar sector



Figuur 2.4 Mate waarin huidige baan voldoet aan specifieke baankenmerken, naar deelnemers en niet-deelnemers en voor leraren buiten Rotterdam



2.4 Aantrekkelijke kanten om in Rotterdam te werken

In de enquête onder Rotterdamse leraren is via open vragen nagegaan wat *aantrekkelijke kanten* zijn aan het werken in Rotterdam. Er zijn in totaal 954 antwoorden gegeven. Niet alle respondenten hebben een antwoord ingevuld en een deel van de respondenten heeft meerdere antwoorden gegeven. Zoals te verwachten, levert de vraag een waaier aan antwoorden op, die soms overlappen en soms in elkaars verlengde liggen. In de interviews zijn veelal dezelfde (soort) antwoorden gegeven. Al met al schetsen de antwoorden een levendig beeld van de motieven die leraren hebben om in Rotterdam te werken.

Diversiteit en dynamiek van de stad meest aantrekkelijk voor leraren

Het thema dat het vaakst genoemd wordt door Rotterdamse leraren is de *diversiteit van het werken in deze stad* (201 keer genoemd). Binnen hetzelfde thema wordt ook de *dynamiek en de stad Rotterdam zelf* regelmatig als aantrekkelijk genoemd. Een deel van de respondenten noemt expliciet het *cultuuraanbod* van de stad.

Ook de *doelgroepen* en het leveren van een wezenlijke *bijdrage aan de samenleving* of de *eigen leefomgeving* spelen mee (ongeveer 100 keer genoemd), evenals praktische overwegingen zoals de *afstand en/of reistijd* (tweede meest genoemde motief).

Bijna 40 respondenten geven aan dat zij blij zijn met de *mogelijkheden en initiatieven die de gemeente biedt* en dat blijkt dat “het onderwijs bij de gemeente op de kaart staat”.

Een kleine groep respondenten geeft aan dat de stad geen relevante factor is (34 mensen).

Reistijd, grootstedelijke problematiek en onveiligheid zijn minder aantrekkelijke kanten

Er zijn bijna 750 meningen gegeven over de minder aantrekkelijke kanten van het werken in Rotterdam. Relatief vaak worden genoemd: de reistijd, de drukte in de stad, de grootstedelijke problematiek (achterstanden, armoede, gedrag), de bevolkingssamenstelling en onveiligheid. Betaald parkeren is een probleem dat ook duidelijk uit de antwoorden naar voren komt.

2.5 Vertrekredenen

Van de respondenten in Rotterdam zou 16 procent van baan willen veranderen. Buiten Rotterdam is dat 13 procent.⁷ Voor beide populaties geldt dat ongeveer 40 procent weet dat ze in geval van een andere baan in het onderwijs werkzaam willen blijven. In Rotterdam wil 15 procent het onderwijs verlaten. Landelijk is dat 20 procent. Mogelijk dat de aanwezigheid van deelnemers aan de Rotterdamse c.a.o.-initiatieven in het onderzoek dit (kleine) verschil verklaart.

Een vijfde van de Rotterdamse leraren die van baan willen veranderen, wil in Rotterdam (blijven) lesgeven, een vijfde wil dat niet. De andere 60 procent heeft geen voorkeur.

⁷ We wijzen er nogmaals op dat de groep respondenten in Rotterdam niet representatief is voor de Rotterdamse lerarenpopulatie; dat geldt wel voor de groep leraren buiten Rotterdam.

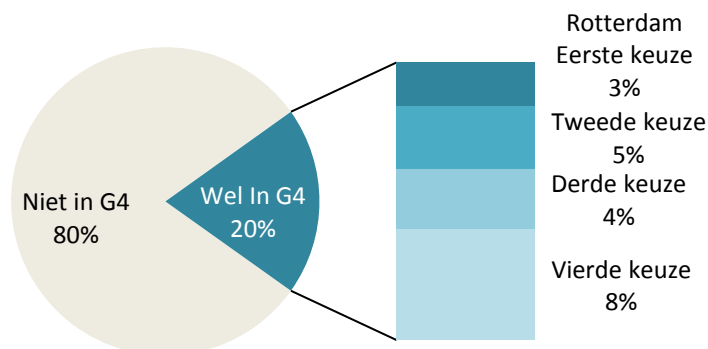
Buiten Rotterdam wil 57 procent graag 'in de eigen regio' blijven werken. Dit lijkt veel hoger, maar hierbij is het van belang op te merken dat het antwoord 'in Rotterdam' een andere betekenis kan hebben dan 'in de eigen regio', zoals dat aan leraren buiten Rotterdam is voorgelegd. Voor 85 procent is drie kwartier reistijd het maximum.

2.6 Aantrekkingskracht van Rotterdam als werkplek

Rotterdam heeft een beperkte aantrekkingskracht onder respondenten die nu niet in Rotterdam werken. Hoewel 20 procent van de respondenten over het hele land aangeeft wellicht of zeker in een van de vier grote steden te willen werken, geeft 15 procent daarvan (3 procent van alle respondenten) aan dat Rotterdam van de vier grote steden de voorkeur heeft (zie figuur 2.5).

De belangstelling voor de andere grote steden is 7,4 procent voor Amsterdam, 4,4 procent voor Den Haag en 5,6 procent voor Utrecht. Rotterdam is onder deze groep respondenten dus het minst populair. Hierbij speelt mee dat Rotterdam voor een behoorlijk deel van de respondenten simpelweg te ver reizen is, een belemmering die overigens ook voor Den Haag zou gelden.

Figuur 2.5 Voorkeur om in Rotterdam te werken onder leraren buiten Rotterdam



3. BEREIK EN BEKENDHEID VAN DE ROTTERDAMSE LERAREN C.A.O

3.1 Bereik van de initiatieven

Voor het realiseren van een effect op de wervings- en bindingskracht van het Rotterdamse onderwijs ligt het voor de hand om een zeker bereik onder de beoogde doelgroepen te realiseren. Het aantal deelnemers dat met de initiatieven wordt bereikt is een eerste indicator voor de beoordeling van het succes van de initiatieven. Zoals tabel 3.1 laat zien heeft de Rotterdampas met ruim 8000 deelnemers het grootste bereik. Het bereik van de overige initiatieven is (veel) kleiner. Vooral het aantal toekenningen van de welkomstpremie is beperkt.

Tabel 3.1: Aantallen deelnemers aan de initiatieven van de Rotterdamse leraren C.A.O.

Initiatief	Aantal 2016/2017	Aantal 2017/2018
Rotterdamse lerarenbeurs	449	683
Rotterdampas	8130	12.511
Welkomstpremie	8 fte	26 docenten
Broedplaats010	1 groep (13 deelnemers)	1 groep (15 deelnemers)

3.2 Deelname aan de initiatieven onder de respondenten

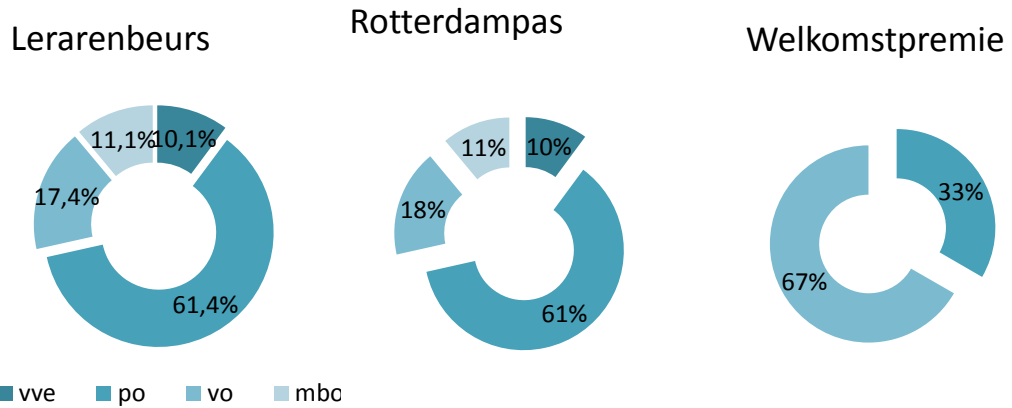
Van de respondenten uit het Rotterdamse onderwijs heeft bijna 80 procent gebruik gemaakt van de Rotterdampas, 42 procent van de lerarenbeurs, 1,2 procent heeft een welkomstpremie ontvangen en 1,5 procent heeft deelgenomen aan Broedplaats010.

Tabel 3.2 Deelname (onder de respondenten) aan de initiatieven van de Rotterdamse leraren c.a.o

Deelname	Rotterdamse lerarenbeurs	Rotterdampas	Welkomstpremie	Broedplaats010
Ja	42,1%	79,5%	1,2%	1,5%
Nee	56,9%	20,1%	94,8%	93,9%
Weet niet	0,9%	0,4%	4,0%	4,7%
Aantal	316	596	9	11

Uitgesplit naar onderwijssector wordt er van de Rotterdamse lerarenbeurs en de Rotterdampas vooral gebruik gemaakt in het primair onderwijs; de deelnemers aan beide initiatieven bestaan voor ongeveer twee derde uit respondenten in het po (figuur 3.1). De welkomstpremie komt voor twee derde terecht bij leraren in het vo. Hierbij is het goed om erop te wijzen dat in onze responsgroep in totaal slechts 9 respondenten een welkomstpremie hebben ontvangen. Het aantal respondenten dat heeft deelgenomen aan de Broedplaats010 is 11, allen werkzaam in het po.

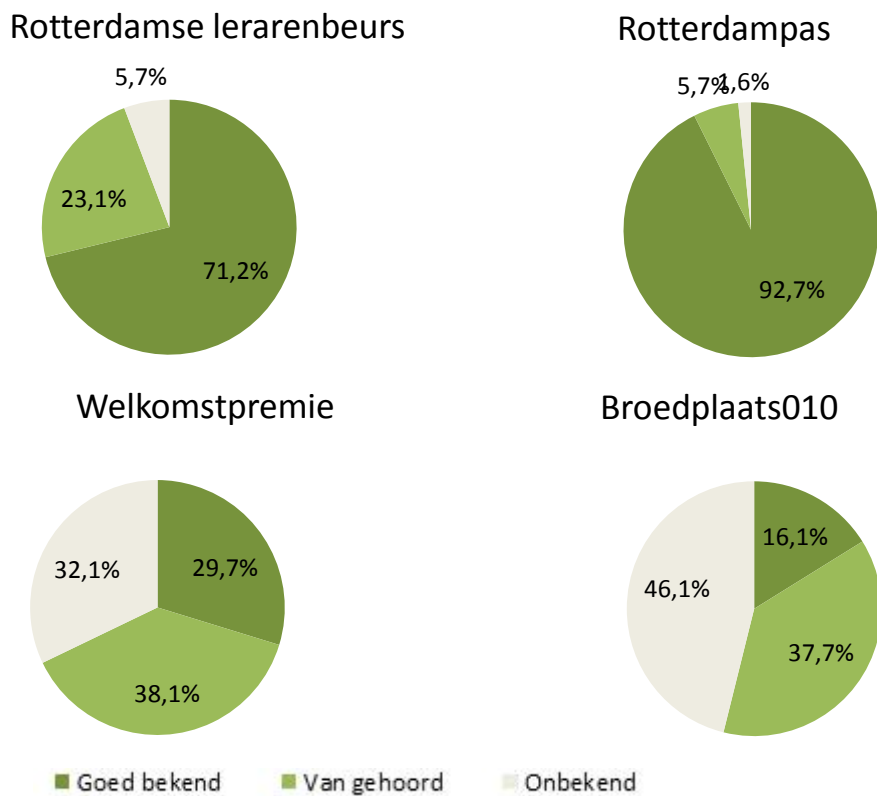
Figuur 3.1 Deelname aan de Rotterdamse c.a.o.-initiatieven, naar sector



3.3 Bekendheid van de initiatieven

Naast het bereik is de bekendheid van de initiatieven een van de indicatoren waaraan het succes van de initiatieven kan worden afgemeten. De vraag of mensen bekend zijn met de initiatieven kon beantwoord worden met ‘ja, goed bekend’, ‘wel eens van gehoord’ en ‘nee, niet bekend’. Ook hier geldt dat bij de interpretatie van de antwoorden de samenstelling van de responsgroep, met daarin relatief veel deelnemers aan de c.a.o.-initiatieven, in acht moet worden genomen

Figuur 3.2 Bekendheid initiatieven Rotterdamse leraren C.A.O (onder Rotterdamse leraren)



De Rotterdampas is bij ruim 90% van de respondenten bekend:

- 92,7 procent van de respondenten is hiermee goed bekend. Slechts anderhalf procent van de respondenten kent de Rotterdampas in het geheel niet.
- In het vo en mbo is de Rotterdampas iets minder goed bekend; respectievelijk 90 en 84 procent zijn hiermee goed bekend; 7,5 procent en 13 procent van de respondenten heeft er 'wel eens van gehoord'; 3 procent in vo en mbo kent de Rotterdampas niet.

De Rotterdamse lerarenbeurs is bij driekwart procent van de respondenten goed bekend.

- Het initiatief is minder goed bekend in de sectoren vve en vo.
 - In de sector vve is bijna 16 procent onbekend met de beurs.
 - In het vo geven respondenten relatief vaak aan dat ze 'wel eens gehoord hebben' van de beurs, maar er niet goed mee bekend zijn. Een derde heeft ervan gehoord en 58 procent is goed bekend met het initiatief.

De bekendheid van de Rotterdamse lerarenbeurs hangt, niet geheel verassend, samen met het al of niet deelnemen hieraan. Van de deelnemers aan de lerarenbeurs is 96 procent goed bekend met de beurs. Voor de niet-deelnemers geldt dat iets meer dan de helft van de respondenten de lerarenbeurs goed kent en 38 procent ervan gehoord heeft. Een tiende is onbekend met de beurs.

De welkomstpemie is bij een derde van de respondenten bekend.

- Dit initiatief is het best bekend in het voortgezet onderwijs: 40 procent is goed bekend met het initiatief, nog eens 40 procent redelijk bekend en 20 procent kent het niet.
- De sector vve is het minst bekend met het initiatief. Dit is niet opmerkelijk aangezien de welkomstpemie vooral gericht op vo en (in mindere mate) po.
- De welkomstpemie geniet evenveel bekendheid onder deelnemers als niet-deelnemers aan een van de initiatieven.

Broedplaats010 is als initiatief het minst bekend.

Bijna de helft van de respondenten geeft aan dit initiatief niet te kennen, hetgeen gezien het beperkte aantal deelnemers wellicht niet verwonderlijk is. Slechts 16 procent is goed bekend met de Broedplaats010. In de sector po is een op de vijf bekend met het initiatief en in de sector mbo is dit het laagst met anderhalf procent.

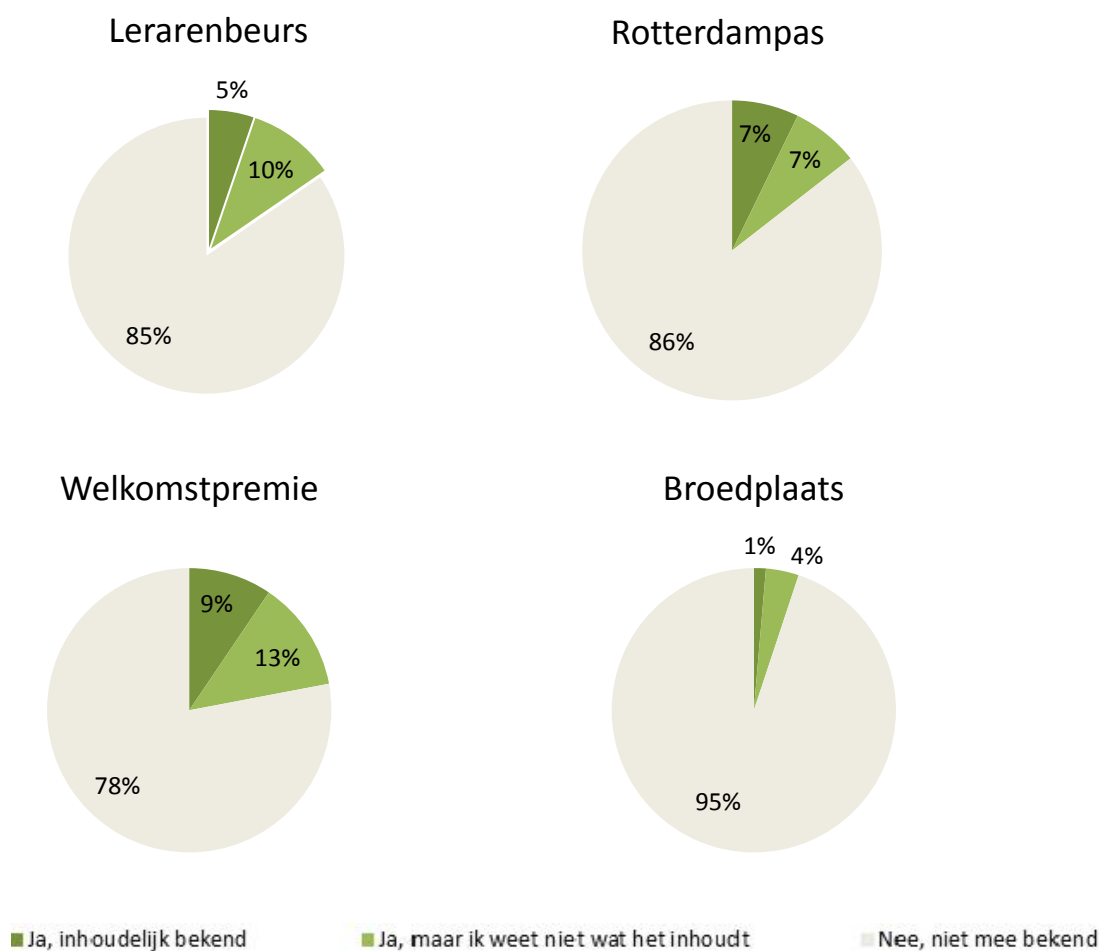
Bekendheid buiten Rotterdam

Ook aan de respondenten die buiten Rotterdam wonen is gevraagd of zij de initiatieven van de Rotterdamse leraren C.A.O kennen.

Onder deze groep is de *welkomstpremie* het initiatief dat het meest bekend is bij de respondenten.⁸ Dit is niet verwonderlijk, want dit initiatief is besproken in de landelijke media. Meer dan een kwart kent dit initiatief. Ongeveer 12 procent is goed bekend met dit initiatief.

- Onder vo-respondenten buiten Rotterdam is de *welkomstpremie* het best bekend.
- Ook hebben redelijk wat leraren wel eens van de Rotterdamse lerarenbeurs gehoord: 6 procent weet wat het inhoudt en nog eens 11 procent weet ervan maar kent niet de inhoud.
- 5 procent van de leraren buiten Rotterdam is min of meer bekend met de Broedplaats010, de overgrote meerderheid is hiermee evenwel onbekend.

Figuur 3.3 Bekendheid initiatieven Rotterdamse leraren C.A.O (leraren buiten Rotterdam)



⁸ In de vragenlijst was een beknopte toelichting op de initiatieven opgenomen.

3.4 Waardering van de Rotterdamse leraren C.A.O

Aan de respondenten die in het Rotterdams onderwijs werkzaam zijn én bekend zijn met de initiatieven van de Rotterdamse leraren C.A.O, is gevraagd hoe zij deze initiatieven waarderen.

Waardering voor zowel de *Rotterdamse lerarenbeurs* en de *Rotterdampas* is groot

Negen van de tien respondenten die bekend zijn met deze initiatieven zijn positief tot zeer positief over deze initiatieven. Hoewel beide initiatieven inhoudelijk verschillend zijn, is de waardering hiervan vergelijkbaar.

- Respondenten uit het vo zijn minder vaak positief over de lerarenbeurs dan gemiddeld (82% tegen 90% gemiddeld).

Over de *welkomstpremie* wordt minder positief geoordeeld

Vier op de tien respondenten is hierover (zeer) positief, terwijl een kwart van de respondenten de welkomstpremie negatief waardeert.

- Over de welkomstpremie zijn vve-medewerkers en mbo-docenten positiever, dan respondenten in het po en vo (respectievelijk 61% en 55% versus 37% in po en 42% in vo). Dit zijn respondenten in sectoren waar de welkomstpremie niet van toepassing, maar daar blijkbaar wel de waarde van in zien.

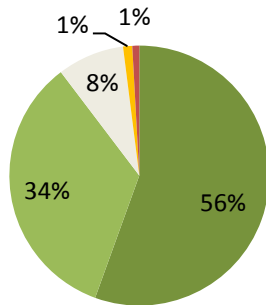
***Broedplaats010* overwegend positief gewaardeerd**

Ongeveer de helft van de respondenten (die bekend zijn met dit initiatief) waarderen de Broedplaats010 positief. Nog eens bijna de helft is neutraal.

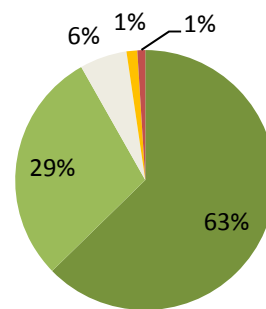
- Respondenten in de vve zijn het meest positief over de Broedplaats010, hoewel deze daar niet van toepassing is.

Figuur 3.3. Waardering van de initiatieven in de Rotterdamse leraren C.A.O

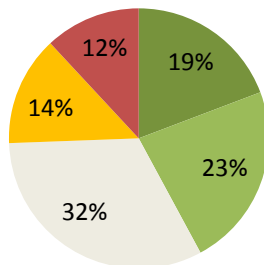
Rotterdamse lerarenbeurs



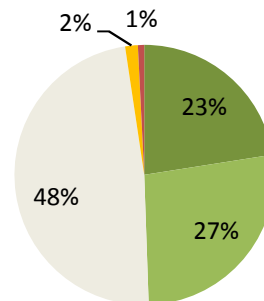
Rotterdampas



Welkomstpremie



Broedplaats010



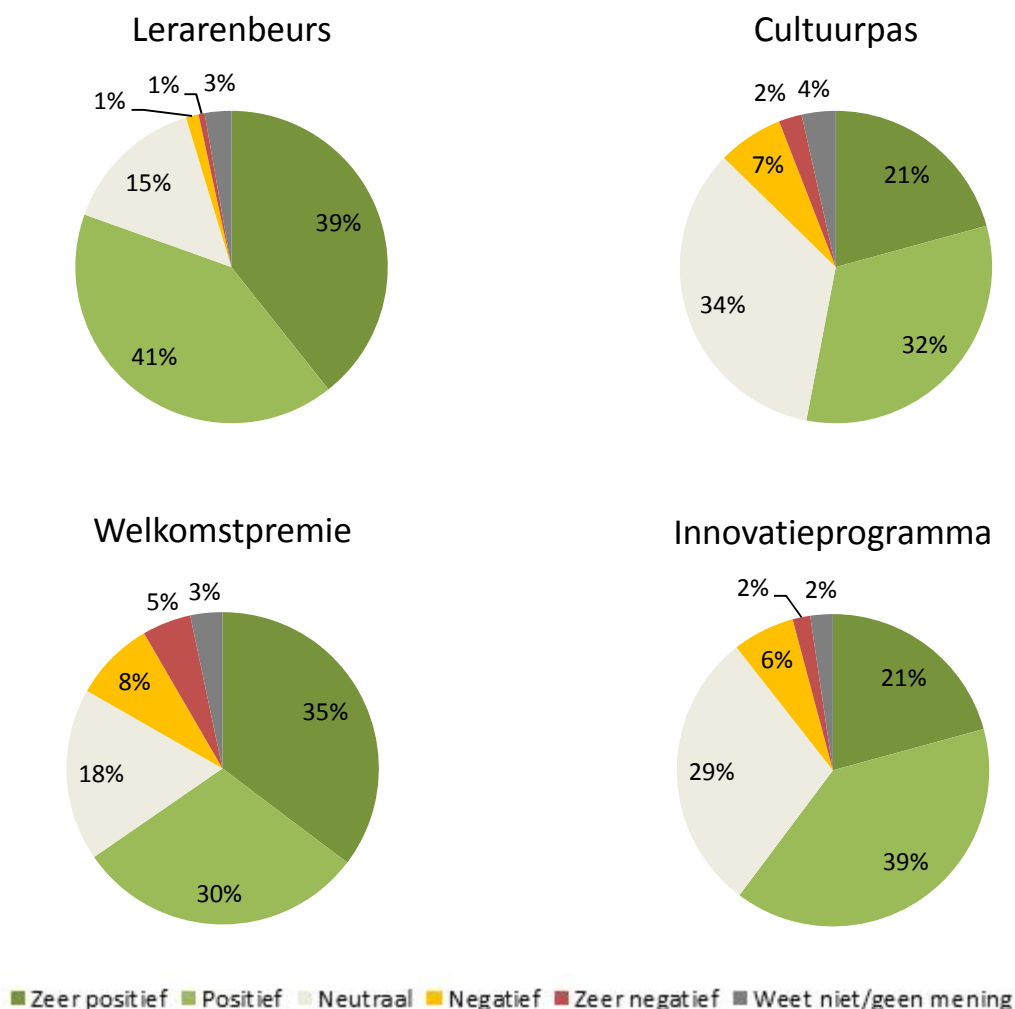
■ Zeer positief ■ Positief ■ Neutraal ■ Negatief ■ Zeer negatief

Waardering buiten Rotterdam

Aan leraren buiten Rotterdam is ook gevraagd wat zij vinden van de initiatieven die deel uitmaken van de Rotterdamse leraren C.A-O. Daarbij is in eerste instantie niet vermeld dat deze op de Rotterdamse situatie betrekking hebben. Wel is als achtergrond de situatie geschetst dat er de komende jaren een tekort aan personeel in het onderwijs en de kinderopvang wordt verwacht. Om personeelstekorten te voorkomen bieden organisaties/besturen in sommige regio's extra arbeidsvoorwaarden om nieuw personeel te werven of zittend personeel te binden. Tegen deze achtergrond is de respondenten gevraagd hoe zij de genoemde initiatieven waarderen.

- De *lerarenbeurs* is het initiatief dat het meest positieve oordeel krijgt. Bijna 80 procent is (zeer) positief en slechts een zeer klein deel is hier negatief over.
- Anders dan in Rotterdam zijn de respondenten buiten Rotterdam minder positief over een *cultuurpas* (53 % (zeer) positief). Een derde oordeelt neutraal over een cultuurpas.
- Bijna twee derde is (zeer) positief over een *welkomstpremie*. Dat is opvallend hoger dan in Rotterdam. Dit initiatief lokt eveneens de meeste negatieve oordelen uit: 14%.
- Over een *programma voor onderwijsinnovatie* voor ambitieuze leraren (á la Broedplaats010) wordt ook redelijk positief geoordeeld.

Figuur 3.4 Waardering van initiatieven buiten Rotterdam



Tussen deelnemers en niet-deelnemers bestaan slechts beperkte verschillen in de waardering die zij hebben voor de initiatieven.

- Deelnemers aan de lerarenbeurs zijn vaker (zeer) positief zijn over de beurs dan de niet-deelnemers: bijna drie kwart van de deelnemers is zeer positief, van de niet-deelnemers is 40 procent zeer positief en 44 procent positief.
- Voor de andere initiatieven is er geen verschil tussen deelnemers en niet-deelnemers.

3.5 Redenen om niet deel te nemen aan de initiatieven

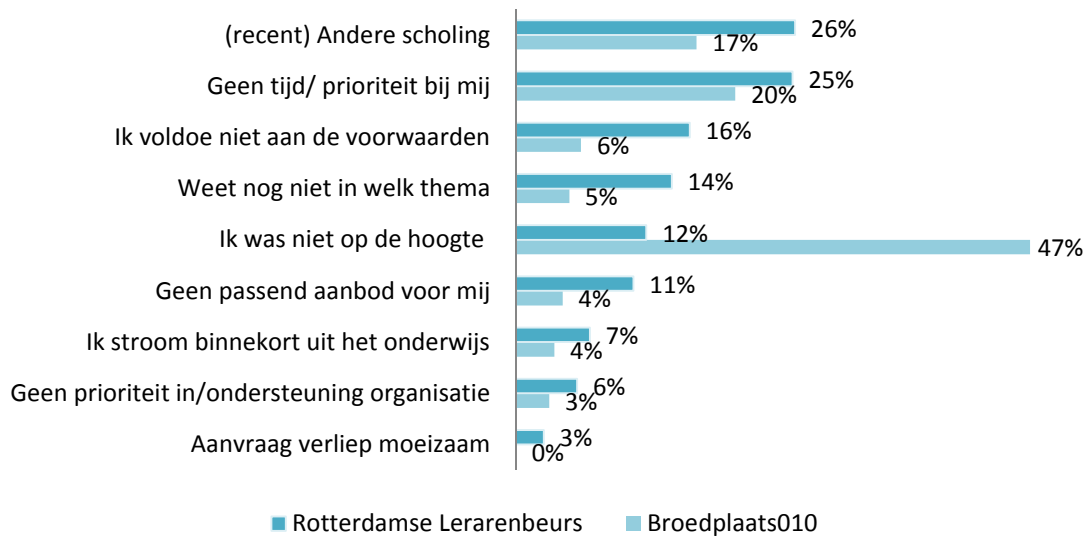
Voor de Rotterdamse lerarenbeurs en Broedplaats010 is nagegaan wat de redenen zijn voor respondenten om niet aan deze initiatieven deel te nemen. Voor de Rotterdamspas is dat vanwege het generieke karakter van het initiatief niet gevraagd. Omgekeerd is dat voor de welkomstpremie niet gevraagd vanwege het selectieve karakter van de premie en het feit dat daar niet uit eigen beweging voor gekozen kan worden.

Redenen om geen gebruik te maken van de Rotterdamse lerarenbeurs zijn:

- Het volgen van andere scholing (of recent scholing gedaan) en een gebrek aan tijd.
 - In het vo ontbreekt het meer dan een derde van de respondenten aan tijd. In het po heeft bijna een derde recent andere scholing gevolgd of is daar nu mee bezig.
- Niet voldoen aan de voorwaarden (16%) en niet weten in welk thema men zich wil ontwikkelen (14%).
- Niet op de hoogte zijn (12%).
 - Van de respondenten uit het po was 7 procent niet op de hoogte van de mogelijkheden, in de vve is dit 24%.

Voor de Broedplaats010 geldt dat de meeste respondenten (47%) niet op de hoogte waren van de mogelijkheden. Verder gelden hiervoor dezelfde belemmerende factoren als voor de lerarenbeurs, zij het in iets mindere mate.

Figuur 3.5 Redenen om niet deel te nemen aan de lerarenbeurs en Broedplaats010



3.6 Kritische geluiden

Sommige leraren die wij hebben geïnterviewd en al langere tijd in het Rotterdamse onderwijs werken, staan kritisch tegenover de *welkomstpremie*. Zij zouden graag zelf een bonus ontvangen omdat ze zich al jaren inzetten voor Rotterdam en/of 'uitdagende' stadswijken. Ook vragen ze zich af of een financiële prikkel wel de juiste docenten aantrekt.

In de interviews met Rotterdamse schoolbesturen is vergelijkbare kritiek naar voren gebracht: de welkomstpremie kan discriminerend uitwerken op het zittende personeel, dat zich ook vaak al jaren bovengemiddeld inzet voor het Rotterdamse onderwijs en hiervoor geen extra financiële waardering krijgt. Hierdoor ontstaat volgens een bestuurder 'het verkeerde gesprek' in de lerarenkamer. En een eenmalige financiële prikkel van € 5.000,- lost de structurele belemmeringen in de personeelsvoorziening niet op.

De *Rotterdampas* heeft, zeker in het eerste jaar als onderdeel van de Rotterdamse leraren C.A.O voor veel administratie bij de scholen gezorgd. Zowel de (te) strikte afbakening van de doelgroep als zaken die te maken hebben met de wet bescherming persoonsgegevens lagen hieraan ten grondslag. Deze problemen zijn in het tweede jaar afgenomen.

Over de *Broedplaats010* bestaat soms onduidelijkheid. Scholen hebben verschillend beleid wat betreft de ruimte die een docent krijgt om hier tijd aan te besteden. Deelnemers hebben niet altijd duidelijkheid over de mogelijkheid om hun deelname hieraan in het lerarenregister op te voeren. In mindere mate gelden dezelfde effecten ook voor de Rotterdamse lerarenbeurs.

4. BEOORDELING VAN DE ROTTERDAMSE LERAREN C.A.O

Zoals in de inleiding opgemerkt is een effectmeting van de Rotterdamse leraren C.A.O in dit onderzoek niet aan de orde. Om niettemin inzicht te krijgen in de (gepercipieerde) effectiviteit van de initiatieven is aan de respondenten gevraagd om hun mening te geven over de bijdrage van de initiatieven aan de werving- en bindingskracht van het Rotterdamse onderwijs.

4.1 Binding aan het Rotterdamse onderwijs

Van alle respondenten vindt ongeveer een derde dat de *Rotterdamse lerarenbeurs* de binding met de stad in sterke mate vergroot. Voor ongeveer 20 procent geldt dit in beperkte mate. Deelnemers schatten dit effect hoger in dan niet-deelnemers:

- Van de deelnemers aan de lerarenbeurs vindt de helft dat deze in sterke mate bijdraagt en nog eens 23 procent in beperkte mate aan de binding met de stad.
- Van de niet-deelnemers geeft een vijfde aan dat dit in sterke mate zo is. Meer dan een derde van de niet-deelnemers vindt de lerarenbeurs niet bijdragen aan binding met de stad.

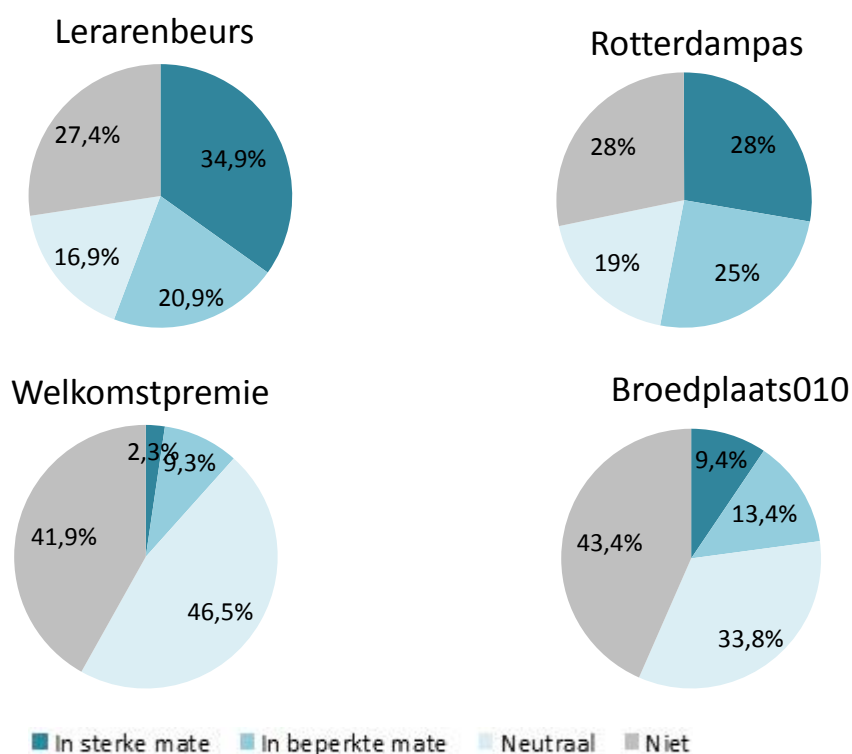
De *Rotterdampas* heeft een sterk bindend effect volgens een kwart van de respondenten en een beperkt effect volgens nog een kwart.

De *Welkomstpremie* draagt volgens 12 procent van de respondenten in sterke of beperkte mate bij aan de binding met Rotterdam. Meer dan 40 procent vindt dit niet.

De *Broedplaats010* versterkt de binding met de stad in sterke mate voor bijna tien procent van de respondenten en voor 13 procent in beperkte mate.

Afgezien van de lerarenbeurs zijn de antwoorden van deelnemers en niet-deelnemers vrijwel gelijk.

Figuur 4.1 Gepercipieerd effect op de binding aan Rotterdams onderwijs (Rotterdamse Leraren)



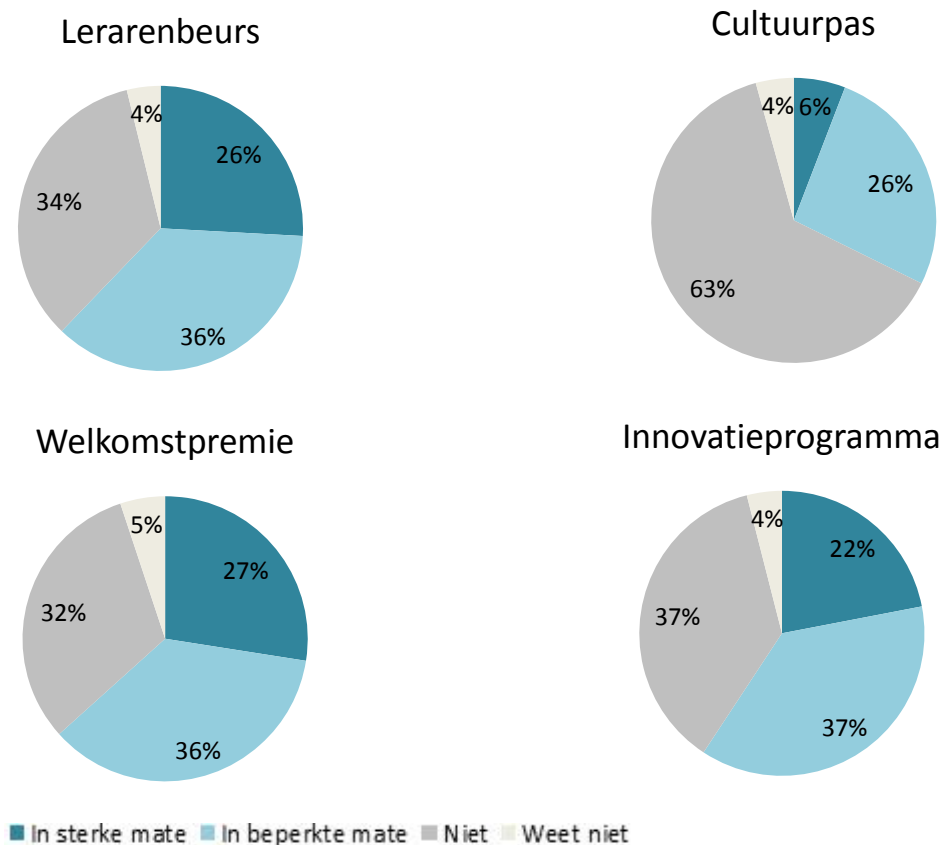
Effecten bij leraren buiten Rotterdam

Aan leraren buiten Rotterdam is gevraagd in welke mate initiatieven, zoals die van de Rotterdamse leraren C.A.O, een rol spelen wanneer de respondent van baan zou (kunnen) veranderen. Daarbij gaat het om een nieuwe baan in het algemeen, en niet per sé in Rotterdam.

- Een *cultuurpas* speelt voor de meeste respondenten buiten Rotterdam geen rol. Voor een kwart van de respondenten speelt dit een beperkte rol
- Zowel een *lerarenbeurs* als een *welkomstpremie* wordt door ongeveer een kwart van de respondenten buiten Rotterdam een sterke invloed toegedicht; voor nog eens ruim een derde spelen deze maatregelen een beperkte rol.
- Een op de vijf respondenten buiten Rotterdam ziet een *programma voor onderwijsinnovatie* als invloedrijk op zijn of haar gedrag in geval de respondent van baan zou veranderen.

De resultaten verschillen weinig tussen het primair en voortgezet onderwijs. In de vve geeft een groter percentage aan dat een lerarenbeurs en een onderwijsinnovatieprogramma in sterke mate een rol speelt (respectievelijk 43% en 28%)

Figuur 4.2. Ingeschatte invloed van initiatieven op nieuwe baan (leraren buiten Rotterdam).



4.2 Beoordeling Lerarenbeurs

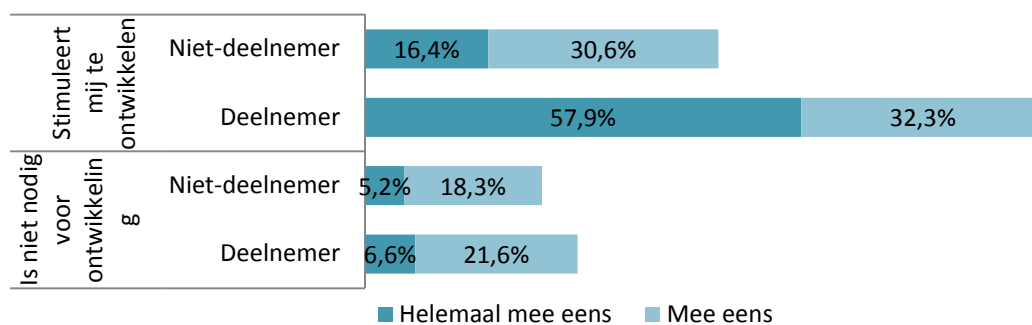
De initiatieven die deel uitmaken van de Rotterdamse leraren C.A.O hebben niet alleen tot doel om de binding met de stad te versterken. Er zijn ook meer inhoudelijke, op bevordering van kwaliteit gerichte doelen. Om dit in beeld te krijgen, hebben we aan de respondenten in Rotterdam stellingen voorgelegd, voor elk initiatief twee. In de ene stelling werd het initiatief op een positieve manier belicht en in de tweede stelling op een kritische wijze. Er is slechts een stelling waarbij de deelnemers en niet-deelnemers duidelijk anders antwoorden, namelijk de lerarenbeurs.

Over de lerarenbeurs zijn aan de respondenten twee stellingen voorgelegd. In algemene zin wordt de lerarenbeurs positief beoordeeld:

- Deelnemers aan de Rotterdamse leraren C.A.O. zijn het overwegend eens met de stelling “*De Rotterdamse lerarenbeurs stimuleert mij om me verder te ontwikkelen*”. Bijna 60 procent is het hier helemaal mee eens en nog eens bijna een derde is het hiermee eens. Onder de niet-deelnemers is iets minder dan de helft het (helemaal) eens met deze stelling.
- Ongeveer de helft van de deelnemers aan de Rotterdamse lerarenbeurs geeft aan het (helemaal) oneens te zijn met de stelling “*Ik heb de Rotterdamse lerarenbeurs niet nodig om me verder te ontwikkelen*”. Een kwart is het hier (helemaal) mee eens. Een kwart van de niet-deelnemers is het oneens met de stelling.

Op basis van deze twee stellingen kan worden geconcludeerd dat de Rotterdamse lerarenbeurs een effectieve bijdrage levert aan de professionele ontwikkeling van veel leraren. Ook leraren die hiervan (nog) geen gebruik hebben gemaakt, onderschrijven dit in belangrijke mate.

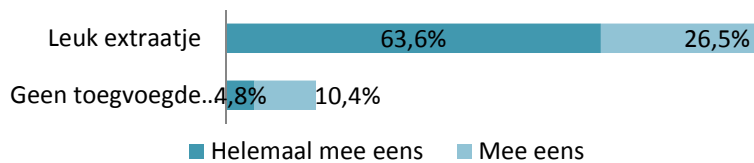
Figuur 4.3 Stellingen over de Rotterdamse lerarenbeurs



4.3 Beoordeling Rotterdampas

Bijna alle respondenten (90%) vinden de Rotterdampas een leuk extraatje. Bijna twee derde is het oneens met de stelling dat de pas niet van toegevoegde waarde is. De conclusie is dat de Rotterdampas door vrijwel alle ontvangers wordt gewaardeerd.

Figuur 4.4 Stellingen over de Rotterdampas



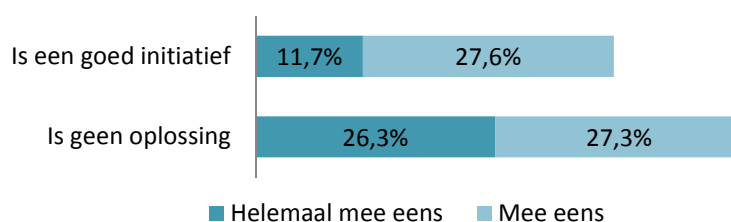
4.4 Beoordeling welkomstpemie

Over de welkomstpemie zijn de twee stellingen voorgelegd. Op basis van de antwoorden kan worden geconcludeerd dat de meningen over de welkomstpemie verdeeld zijn.

- *“De welkomstpemie is een goed initiatief om leraren van buiten Rotterdam aan te trekken”*
Deze stelling wordt door vier op de tien respondenten onderschreven. Een kwart is het niet eens met deze stelling.
- *“Het lerarentekort los je niet op met een financiële bonus, zoals de welkomstpemie”*. Iets meer dan de helft van de respondenten (54%) is het met deze stelling eens.

Op basis van deze twee stellingen kan worden geconcludeerd dat de meerderheid van de respondenten de welkomstpemie geen goed instrument vindt en dat volgens de meerderheid van de respondenten een financiële bonus geen oplossing biedt voor het lerarentekort. Het is belangrijk hierbij op te merken dat de welkomstpemie zich richt op nieuw (nog aan te nemen) personeel en dat dit allicht bij het zittend personeel tot scheve ogen kan leiden.⁹

Figuur 4.5 Stellingen over de welkomstpemie

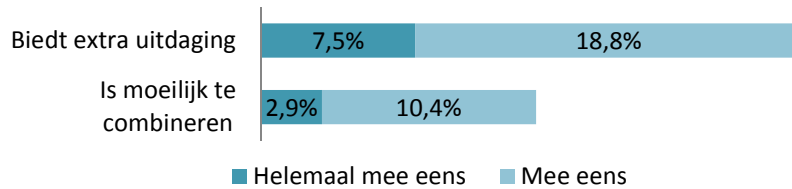


4.5 Beoordeling Broedplaats010

Het grootste deel van de respondenten heeft geen mening over de stellingen over de Broedplaats010, wat gezien het beperkte bereik van dit initiatief niet zo vreemd is. Degenen die zich wel uitspreken zijn overwegend positief of neutraal over de extra uitdaging en geven ook in enige mate aan dat deelname moeilijk te combineren is met het werk.

⁹ Zie bijvoorbeeld ook: <https://fd.nl/economie-politiek/1200329/scholen-paaien-schaarse-vakdocenten-met-leaseautos-en-bonussen>

Figuur 4.6 Stellingen over Broedplaats010



Op basis van de stellingen over Broedplaats010 kan worden geconcludeerd dat de onbekendheid van dit initiatief ertoe leidt dat veel respondenten hier geen mening over hebben.

4.6 Aanvullende suggesties van leraren

Rotterdamse leraren en overige onderwijsprofessionals is gevraagd welke andere initiatieven volgens hen nodig zijn om nieuw personeel te werven en om zittend personeel te binden. In totaal zijn voor het werven van nieuw personeel in de enquête 157 suggesties gedaan – sommige respondenten hebben meer dan een suggestie gedaan. Voor het beter binden van zittend personeel zijn dit 371 suggesties.

- Voor zowel nieuwe als zittende leraren is het salaris het vaakst genoemde verbeterpunt. 62 respondenten willen graag een vergoeding of bonus voor de huidige inzet van leraren in Rotterdam. Bijvoorbeeld een bonus na een aantal jaar lesgeven.
- Werkdruk en kleinere klassen worden respectievelijk 45 en 32 keer genoemd voor zittende leraren.
- Ook de begeleiding en/of coaching van startende leraren is vaak genoemd. Een aantal respondenten doet de suggestie om startende leraren minder lessen per fte te geven, waardoor hij beter kan leren en reflecteren op de gegeven les.¹⁰

Uit de interviews met vve-ers komt naar voren dat zij het in een aantal gevallen wenselijk zouden vinden als zij makkelijker konden doorstromen naar de pabo, in combinatie met de lerarenbeurs.

In de interviews met leraren wordt regelmatig de twijfel geuit over de veronderstelling dat de initiatieven onder de Rotterdamse leraren C.A.O een groot verschil zouden maken bij het aantrekken van nieuwe leraren. Wellicht hooguit bij de keuze tussen twee banen, of om laatste twijfel weg te nemen, zo schatten zij in. Mensen die te ver weg wonen of geen affiniteit met Rotterdam hebben zullen door de genoemde initiatieven niet worden aangetrokken. Het is daarbij ook nog de vraag van de respondenten of dat wel wenselijk zou zijn. Plezier in het werk, de reistijd en de sfeer op school zijn belangrijker.

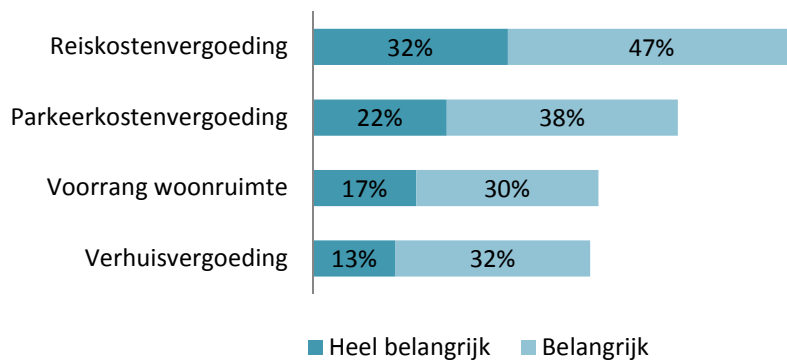
¹⁰ Zowel in het po als vo zijn hier per cao al afspraken over gemaakt. Zie: <https://www.poraad.nl/veelgestelde-vragen/waar-heeft-een-startende-leerkracht-recht-op>, en: <http://www.straksvoordeklas.nl/artikel/41/een-baan-als-leraar-in-het-vo>

Respondenten buiten Rotterdam

Aan de respondenten buiten Rotterdam is een aantal concrete maatregelen voorgelegd, waar de schoolbesturen of de gemeente actie op zou kunnen ondernemen, dan wel waarover de communicatie zou kunnen worden verbeterd (figuur 4.7).

- Deelnemers buiten Rotterdam vinden reiskostenvergoeding (heel) belangrijk bij de keuze voor een andere werkgever (79%).
- Ook parkeervergoeding wordt belangrijk gevonden; 60% vindt dit (heel) belangrijk.
- Een verhuisvergoeding en voorrang bij het vinden van woonruimte worden door een kleiner, hoewel ook substantieel aandeel respondenten (heel) belangrijk gevonden.

Figuur 4.7 Beoordeling van andere initiatieven



5. WAT VINDEN DE SCHOOLBESTUREN

5.1 Inleiding

In totaal heeft er met 6 schoolbesturen een uitgebreid interview plaatsgevonden. In deze interviews is ingegaan op zowel het gebruik en de ervaringen met de initiatieven onder de Rotterdamse leraren C.A.O, de waardering van de initiatieven en aandachtspunten of aanpassingen voor de toekomst.

5.2 Totstandkoming Rotterdamse leraren C.A.O

Vanuit de besturen wordt opgemerkt dat bij de totstandkoming van de Rotterdamse leraren C.A.O de lerarentekorten nog niet zo urgent waren of althans niet zo werden gevoeld. De gekozen maatregelen moeten tegen die achtergrond worden gezien. Inmiddels zijn de personeelstekorten een dagelijks probleem in het primair onderwijs en ook in de vve, zowel bij de vervanging van zieke medewerkers als voor het aantrekken van nieuw personeel.

“We hebben te lang gedacht dat het wel goed zou komen” (Rotterdams schoolbestuurder)

Het toegenomen urgentiebesef leidt ertoe dat de huidige invulling/samenstelling van de Rotterdamse leraren C.A.O al snel als ontoereikend wordt gezien. Sommigen spreken zelfs over de noodzaak van een Deltaplan voor versterking van de personeelsvoorziening in het Rotterdams onderwijs ten einde de verwachte lerarentekorten het hoofd te bieden. Volgens sommigen zijn de problemen dermate groot, dat op nationaal niveau acties nodig zijn. Hierbij zou in het bijzonder aandacht moeten bestaan voor scholen in de achterstandswijken.

De Rotterdamse leraren C.A.O was en is nadrukkelijk bedoeld als een co-creatie tussen de schoolbesturen en de gemeente. Dit wordt maar deels zo ervaren. Hoewel verschillende besturen bij de totstandkoming betrokken zijn geweest, werd het eindresultaat door een deel van de schoolbesturen als een voldongen feit ervaren. De vve en kinderopvang zijn pas in laat stadium in de gelegenheid gesteld aan te haken. Vroegtijdige betrokkenheid is belangrijk voor het draagvlak.

5.3 Waardering voor de Rotterdamse leraren C.A.O

Algemeen

In algemene zin bestaat er waardering bij de schoolbesturen voor de Rotterdamse leraren C.A.O. De leraren C.A.O biedt volgens de besturen een gedifferentieerde mogelijkheid voor individuele ontwikkeling en blijkt van waardering. De effecten hiervan op de werving van nieuwe leraren moeten volgens hen echter niet worden overschat; buiten Rotterdam zijn er volgens de besturen maar weinigen bekend met de leraren C.A.O. In de dagelijkse praktijk van hun wervings- en personeelsbeleid speelt de Rotterdamse leraren C.A.O bij de meeste besturen geen wezenlijke rol van betekenis.

Om de wervingskracht daadwerkelijk te vergroten zou dit breed (landelijk) moeten worden gecommuniceerd. Hiervoor moet er wel voor worden gewaakt dat de in essentie positieve

boodschap over de leraren C.A.O niet negatief geframed wordt in de context van personeelstekorten en een hoge werkdruk die het onderwijs boven het hoofd groeien. Het risico op dergelijke negatieve framing zou volgens enkele bestuurders vooral bestaan voor de welkomstpremie.

De mate van waardering verschilt per initiatief. Vanuit de vve-sector wordt gesteld dat de Rotterdamse-leraren C.A.O te exclusief op leraren is gericht (uitgezonderd de Rotterdampas), terwijl er goede redenen zijn om ook de vve-sector hierbij intensiever te betrekken (denk aan doorstroming van personeel, ontwikkeling van kindcentra e.d.).

Rotterdampas

Hierover zijn de besturen overwegend positief; het is voor schoolbesturen een niet onbelangrijk instrument als blijk van waardering. De schoolbesturen krijgen hier ook positieve reacties op vanuit het personeel. Tegelijkertijd geven sommige schoolbesturen aan dat de gedachte achter de Rotterdampas nog best wat nadrukkelijker gecommuniceerd mag worden. Dat kan het (ver)bindende karakter nog verder versterken. Sommige besturen geven aan te willen weten hoe intensief de pas feitelijk wordt gebruikt.

De doelgroep van de Rotterdampas was naar mening van de besturen aanvankelijk te selectief, want alleen gericht op bevoegde leraren voor specifieke tekortvakken en met een vaste aanstelling). Uiteindelijk hebben alle scholen, min of meer bewust, ervoor gekozen om de Rotterdampas voor alle personeelsgeledingen beschikbaar te stellen, inclusief ondersteunend personeel, waarvoor geen personeelstekorten bestaan. Daar waar het beschikbare budget van de gemeente hiervoor tekort schoot, is dit vanuit de school bijgepast. Scholen hebben ervoor willen waken om door selectieve toekenning van de Rotterdampas ongelijkheid in de organisatie te creëren.

De toepassing van de Rotterdampas is door de scholen als administratief zeer bewerkelijk ervaren. Voor de toekenning moeten op persoonsniveau gegevens worden aangeleverd, hetgeen met oog op de wet bescherming Persoonsgegevens zeer bewerkelijk is/was.

Lerarenbeurs

Over de Rotterdamse lerarenbeurs wordt in algemene zin positief geoordeeld door de schoolbesturen. Vooral het feit dat dit instrument gericht is op kwaliteitsverbetering en appelleert aan de intrinsieke motivatie van de deelnemers worden als positief gezien. Op basis van de interviews hebben wij de indruk dat de deelname per school (aanzienlijk) lijkt te verschillen. Vraag is wat hiervan de achtergrond is. Sommige respondenten plaatsen vraagtekens bij de toegevoegde waarde, bijvoorbeeld ten opzichte van de landelijke lerarenbeurs, die ruimere toepassingsmogelijkheden zou hebben.

Welkomstpremie

Evenals onder het onderwijspersoneel leven er onder de schoolbesturen gemengde gevoelens over de welkomstpremie. Als een eerste bezwaar noemen sommigen dat dit instrument zich niet op de intrinsieke motivatie van medewerkers, waar het in essentie wel om zou moeten gaan. Hier kan tegenin worden gebracht dat extrinsieke motieven het (arbeidsmarkt)gedrag van medewerkers mede bepalen.

Een ander probleem volgens sommige bestuurders is dat de welkomstpremie een eenmalige incentive is, waarmee je geen structurele problemen oplost; het zou niet meer zijn dan symptoombestrijding. Dit neemt niet weg dat in specifieke gevallen waar een nieuwe werknemer kan kiezen uit twee werkgevers, die voorts redelijk identiek zijn, een dergelijke financiële prikkel de doorslag zou kunnen geven, waarna het de kunst is om deze nieuwe medewerker ook vast te houden.

Naast dat de welkomstpremie effect kan hebben op het aantrekken van nieuw personeel, vestigen meerdere bestuurders er de aandacht op dat de inzet van dit instrument veel interne discussie heeft opgeleverd onder het zittend personeel (scheve ogen). De vraag is of dit het commitment van het zittend personeel niet ondergraaft.

De welkomstpremie is alleen van toepassing op scholen in Rotterdam. Voor besturen die ook scholen hebben buiten Rotterdam geeft dit problemen in het creëren van gelijke arbeidsvoorwaarden voor nieuwe medewerkers.

Tot slot is de welkomstpremie niet van toepassing in het mbo, terwijl zich ook in die sector tekortvakken voordoen.

Broedplaats010

Besturen zijn positief over Broedplaats010. Het sluit in belangrijke mate aan bij de behoefte van scholen en leraren aan hoogwaardige professionaliseringstrajecten, hoewel het van de scholen ook een forse (tijds)investering vraagt en ruimte om deelnemers vrij te roosteren. De huidige opzet (vrij hoog niveau) maakt dat deze minder geschikt is voor vve-personeel.

Het creëren van een kennisgemeenschap wordt als positief gezien. Vooral de onderdelen die ingaan op de specifieke Rotterdamse onderwijs-/stadsproblemen worden positief gewaardeerd.

Wel leeft de vraag bij de schoolbesturen wat de Broedplaats010 nu precies oplevert; in het verlengde hiervan wordt gepleit voor een gedegen evaluatie.

5.4 Aanvullende suggesties door de schoolbesturen

In de interviews met de Rotterdamse (school)besturen zijn uiteenlopende suggesties gedaan die aanvullend of in plaats van de huidige initiatieven ingezet zouden kunnen worden bij de profilering van de werkgevers in het Rotterdamse onderwijs. Sommige geïnterviewden verwijzen daarbij terug naar de tekentafel van vier jaar geleden toen ook vele ideeën zijn geopperd, maar om uiteenlopende redenen niet in de uiteindelijke Rotterdamse leraren C.A.O terecht zijn gekomen. Het zou, volgens een aantal betrokkenen van het eerste uur, goed zijn om die er nog eens bij te pakken. Concrete suggesties die in de interviews rijp en groen door elkaar zijn gedaan, zijn o.a:

- Betere beloning voor (onderwijs)personeel in de grote steden
- Huisvestingarrangementen (vgl. Amsterdam)
- Rotterdamse inductieprogramma's (voor zij-instromers)
- Een opleidingsschool (voor zover mogelijk)
- Stageplaatsgaranties en baangaranties
- Uitdagende loopbaanpaden (hybride aanstellingen of circulaire carrières)

- Verbreding individuele Rotterdampas naar familie Rotterdampas
- Parkeervergoeding
- Verrassingspakketten/feestelijke extraatjes (bijv. festivals, concerten, voordeelkaarten)
- Aantrekkelijker onderwijs in aantrekkelijke werkomstandigheden
- Betere onderwijshuisvesting

Deze lijst zou eenvoudig verder kunnen worden uitgebreid. Interessanter is evenwel de vraag hoe deze suggesties op een samenhangende, gestructureerde manier kunnen worden ingezet ter versterking van de aantrekkelijkheid van het Rotterdamse onderwijs. Niet voor niets waarschuwen verschillende bestuurders voor symptoombestrijding.

De aanvullende suggesties vanuit de schoolbesturen bevinden zowel op het vlak van de secundaire als de tertiaire arbeidsvoorwaarden. Tabel 5.1 geeft een overzicht van soorten arbeidsvoorwaarden.

Tabel 5.1 Indeling arbeidsvoorwaarden

<p>Primaire arbeidsvoorwaarden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salaris • Vakantietoeslag • Wettelijke vakantiedagen • Aanstellingsomvang • Soort aanstelling (vast/tijdelijk) 	<p>Secundaire arbeidsvoorwaarden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Doorgroeimogelijkheden • Pensioenregeling • Bonus (bijv. wervingspremie) • Vergoeding woon-werkverkeer • Verhuiskosten • Parkeervergoeding • Kinderopvang • Collectieve ziektekostenverzekering • Studiefaciliteiten (bijv. lerarenbeurs en Broedplaats010)) • Abonnementen
<p>Tertiaire arbeidsvoorwaarden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantrekkelijke werkomgeving/onderwijshuisvesting • Jaarlijks personeelsuitje • Studiereizen/congressen • Sport- en fitnessfaciliteiten • Cultuurpas (bijv. Rotterdampas) • Kerstpakket 	<p>Quartaire arbeidsvoorwaarden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Goede werksfeer • Gevoel zinvol te werken • Coaching / begeleiding

5.5 Bestanddelen voor toekomstig beleid

Op basis van de suggesties van de schoolbesturen en gesprekken met de gemeente zou er in de gedachtenvorming over een nieuwe leraren C.A.O aandacht moeten zijn voor de volgende aspecten.

Balans in verantwoordelijkheden tussen scholen en gemeente

Een belangrijke vraag of aandachtspunt bij het voeren van een (gemeentelijk arbeidsmarktbeleid in het onderwijs) is hoe de inspanningen van de scholen zich dienen te verhouden tot die van de gemeente. Het is duidelijk dat er gemeenschappelijke belangen liggen voor een goed functionerende arbeidsmarkt waar voldoende hooggekwalficeerde leraren het beste onderwijs leveren. Maar de balans in verantwoordelijkheden tussen individuele scholen, samenwerkende scholen en de

gemeente zal afhangen van de aard van de activiteiten. Goed werkgeverschap en goed personeelsbeleid vormen de verantwoordelijkheid van de scholen. Begeleiding, coaching, professionalisering, loopbaanontwikkeling en niet in de laatste plaats een prettige werksfeer vormen hiervan de kern.

Op het vlak van de primaire arbeidsvoorwaarden is de bewegingsruimte van de scholen beperkt. Salarissen liggen bij cao vast. Wellicht dat een (meer) optimale benutting van de financiële ruimte in het kader van de versterkte functiemix de aantrekkelijkheid van sommige werkgevers in specifieke gevallen kan vergroten. Vanuit de overheid zijn er voor de Randstad extra middelen beschikbaar om de functiemix extra te versterken. In het primair onderwijs wordt deze ruimte nog niet volledig benut.¹¹ Wat betreft aanstellingsomvang en soort aanstelling (vast of tijdelijk) is de handelingsruimte voor scholen groter, zeker in het kader van strategische personeelsplanning. Op het vlak van de primaire arbeidsvoorwaarden kan de gemeente weinig betekenen.

Voor secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden hebben scholen meer ruimte om individuele keuzes te maken. De gemeente kan hieraan op uiteenlopende manieren ondersteunend en faciliterend zijn. De Rotterdamse lerarenbeurs en Broedplaats010 zijn te scharen onder de secundaire arbeidsvoorwaarden. De Rotterdampas bevindt zich meer onder de tertiaire arbeidsvoorwaarden, die vooral tot doel hebben bij te dragen aan het welzijn van de werknemer.

Visie en strategie

Een samenhangende visie op de – oplossing van de - arbeidsmarkt knelpunten in het onderwijs kan richting geven aan de instrumenten die nu ontbreken. De huidige Rotterdamse leraren C.A.O is een mooie start maar zou, volgens een aantal bestuurders, verdere aanvulling en verdieping nodig hebben om echt het verschil te kunnen maken. De verwachte ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt geven hier volgens de besturen alle aanleiding toe. Daar waar nodig moet hierbij onderscheid worden gemaakt naar sector. De verwachte tekorten in het primair onderwijs zijn groter dan in het voortgezet onderwijs, hoewel daar voor specifieke vakken de knelpunten eveneens aanzienlijk zijn. Ook in het mbo worden er voor specifieke beroepsgerichte vakken problemen in de personeelsvoorziening verwacht. Gelet op het belang van de vve-sector/kinderopvang voor de latere schoolloopbaan van kinderen, en de ontwikkeling die zich op het snijvlak met het primair onderwijs voordoet, zou ook deze sector een plek in een arbeidsmarktstrategie voor het onderwijs moeten krijgen.

¹¹ www.functiemix.nl

Meer samenwerking

Rotterdamse scholen vormen bestuurlijk geen eenheid, en er is geen *gedeelde* visie en strategie op lerarentekorten. Uiteindelijk gaan veel scholen toch voor eigen gewin of kiest men voor samenwerking buiten de stad, al dan niet binnen het eigen schoolbestuur. Door verschillende bestuurders is de suggestie gedaan om samenwerking tussen scholen financieel te stimuleren op basis van concrete plannen door een collectief van scholen. Deze samenwerking kan ook over sectoren heen gaan, bijvoorbeeld tussen vve/kinderopvang en het basisonderwijs (denk aan loopbaanpaden en dubbelfuncties).

Aansluiting op andere beleidsdomeinen (integraliteit)

Het onderwijs is geen geïsoleerd maatschappelijk fenomeen, maar heeft zowel in termen van de leerlingen als het personeel een relatie met de stedelijke omgeving en de sociale problematiek die daar in veel gevallen een rol speelt. Als onderdeel van een visie op de arbeidsmarkt zou kunnen worden aangesloten bij stadsontwikkeling (aantrekkelijke huisvesting), aantrekkelijk cultureel klimaat, bevordering sociale veiligheid.

Arbeidsmarktcommunicatie

Door verschillende schoolbesturen wordt ervoor gepleit om een actief (gezamenlijk) marketingbeleid te voeren, waarin Rotterdam als een aantrekkelijk woon- en werkstad voor het onderwijsprofessionals wordt neergezet. Nu is het communicatiebeleid te gefragmenteerd, waardoor het wervingspotentieel niet effectief wordt aangesproken.

6. BEANTWOORDING VAN DE ONDERZOEKSVRAGEN

Op basis van de uitgevoerde onderzoeksactiviteiten geven wij onderstaand antwoord op de evaluatievragen.

1. *Welke doelen worden beoogd met de maatregelen? In hoeverre zijn de genoemde doelgroepen juist gekozen?*

Het is belangrijk om op te merken dat de maatregelen een verschillend zijn van inhoud en reikwijdte. De welkomstpremie heeft primair tot doel om meer leraren te trekken, terwijl de lerarenbeurs en de broedplaats zowel een kwaliteitsimpuls als een grotere aantrekkelijkheid van Rotterdam onderwijsstad beogen. Met deze verscheidenheid dient in het onderzoek rekening te worden gehouden.

Ook de doelgroepen per initiatief.

	Vve	Po	Vo	Mbo
Rotterdampas	X	X	X	X
- <i>Pedagogisch medewerkers</i>	x			
- <i>Leraren</i>	x	x	x	x
- <i>Onderwijsassistenten</i>		x	x	
- <i>Conciërges</i>		x	x	x
- <i>Instructeurs</i>				x
Rotterdamse lerarenbeurs	X	X	X	X
- <i>Pedagogisch medewerkers</i>	x			
- <i>Leraren</i>		x	x	x
Welkomstpremie		X	X	
- <i>Leraren bao met academische opleiding</i>		x		
- <i>Leraren in tekortvakken</i>			x	X?
Broedplaats 010 (max 30 personen)	X	X	X	X?
- <i>Ambitieuze Pedagogisch medewerkers</i>	x			
- <i>Ambitieuze Leraren</i>	x	x	x	x

2. *Hoeveel leraren zijn met de maatregelen bereikt?*

Van de initiatieven die gerekend worden tot de Rotterdamse leraren C.A.O heeft de Rotterdampas met ruim 12.500 deelnemers in 2017/2018 het grootste bereik. Het bereik van de overige initiatieven is (veel) kleiner. Vooral het aantal toekenningen van de welkomstpremie is met 26 docenten in 2017/2018 beperkt, hoewel dit bijna een verdrievoudiging is van het aantal deelnemers in het voorgaande schooljaar. Het gebruik van de Rotterdamse lerarenbeurs is van schooljaar 2016/2017 naar 2017/2018 met de helft toegenomen.

Aantallen deelnemers aan de initiatieven van de Rotterdamse leraren C.A.O.

Initiatief	Aantal 2016/2017	Aantal 2017/2018
Rotterdamse lerarenbeurs	449	683
Rotterdampas	8130	12.511
Welkomstpremie	8 fte	26 docenten
Broedplaats010	1 groep (13 deelnemers)	1 groep (15 deelnemers)

3. *Hoe waarderen de betrokken/bereikte leraren de afzonderlijke initiatieven? En in hoeverre zijn zij van mening dat de afzonderlijke initiatieven bijdragen aan een grotere wervings- en bindingskracht van de Rotterdamse scholen?*

Leraren in Rotterdam zijn ronduit positief over de lerarenbeurs en de Rotterdampas. Negen van de tien respondenten die bekend zijn met deze initiatieven zijn positief tot zeer positief over deze initiatieven. De Broedplaats010 wordt door de helft van de respondenten (die bekend zijn met de regeling) positief beoordeeld, de rest is overwegend neutraal. De welkomstpremie lokt de meest kritische reacties uit. Een kwart van de respondenten oordeelt hierover negatief, 40 procent is positief.

Van de respondenten vindt ongeveer een derde dat de *Rotterdamse lerarenbeurs* de binding met de stad in sterke mate vergroot. Voor ongeveer 20 procent geldt dit in beperkte mate. Deelnemers schatten dit effect hoger in dan niet-deelnemers:

De *Rotterdampas* heeft een sterk bindend effect volgens een kwart van de respondenten en een beperkt effect volgens nog een kwart.

De *Welkomstpremie* draagt volgens 12 procent van de respondenten in sterke of beperkte mate bij aan de binding met Rotterdam. Meer dan 40 procent vindt dit niet.

De *Broedplaats010* versterkt de binding met de stad in sterke mate voor bijna tien procent van de respondenten en voor 13 procent in beperkte mate.

Meer dan de helft van de deelnemers aan de maatregelen is het helemaal eens met de stelling dat de Rotterdamse lerarenbeurs hen stimuleert zich verder te ontwikkelen. De Rotterdampas vindt men een leuk extraatje en zeker niet zonder toegevoegde waarden. Ongeveer 40 procent vindt de Welkomstpremie wel een goed initiatief, maar meer dan de helft denkt niet dat het een oplossing is voor het tekort. De mensen die bekend zijn met de Broedplaats010 vinden dat dit een extra uitdaging biedt aan ambitieuze leraren. Een klein deel denkt dat dit moeilijk te combineren is met een baan in het onderwijs..

4. *Hoe waarderen de betrokken schoolbesturen/schoolleiders de maatregelen? M.a.w. in hoeverre zijn zij van mening dat de maatregelen bijdragen aan een grotere wervings- en bindingskracht van de Rotterdamse scholen?*

In algemene zin bestaat er waardering bij de schoolbesturen voor de Rotterdamse leraren C.A.O. De leraren C.A.O biedt volgens de besturen een gedifferentieerde mogelijkheid voor individuele ontwikkeling en blijkt van waardering. De effecten hiervan op de werving van nieuwe leraren moeten volgens hen echter niet worden overschat; buiten Rotterdam zijn er volgens de besturen maar weinigen bekend met de leraren C.A.O. In de dagelijkse praktijk van hun wervings- en personeelsbeleid speelt de Rotterdamse leraren C.A.O bij de meeste besturen geen wezenlijke rol van betekenis

Over de *Rotterdampas* zijn de besturen overwegend positief; het is voor schoolbesturen een niet onbelangrijk instrument als blijkt van waardering voor de inzet van hun personeel.

Over de *Rotterdamse lerarenbeurs* wordt eveneens in algemene zin positief geoordeeld door de schoolbesturen. Vooral het feit dat dit instrument gericht is op kwaliteitsverbetering en appelleert aan de intrinsieke motivatie van de deelnemers worden als positief gezien

Over de *welkomstpremie* bestaan onder de schoolbesturen gemengde gevoelens. De welkomstpremie richt zich niet op de intrinsieke motivatie van medewerkers, waar het volgens de scholen in essentie wel om zou moeten gaan. Daarnaast is de welkomstpremie een eenmalige incentive is, waarmee je geen structurele problemen oplost. Dit neemt niet weg dat de welkomstpremie in specifieke gevallen een effectief instrument kan zijn. Daarnaast heeft de welkomstpremie volgens een deel van de bestuurders als nadeel dat dit scheve ogen kan geven bij het zittende personeel. Tot slot is de welkomstpremie alleen van toepassing op scholen in Rotterdam. Voor besturen die ook scholen hebben buiten Rotterdam kan dit problemen geven bij het creëren van gelijke arbeidsvoorwaarden voor nieuwe medewerkers.

Besturen zijn positief over *Broedplaats010*. Het sluit in belangrijke mate aan bij de behoefte van scholen en leraren aan hoogwaardige professionaliseringstrajecten, hoewel het van de scholen ook een forse (tijds)investering vraagt en ruimte om deelnemers vrij te roosteren. Het creëren van een kennisgemeenschap wordt als positief gezien. Vooral de onderdelen die ingaan op de specifieke Rotterdamse onderwijs-/stadsproblemen worden positief gewaardeerd.

5. *Hebben de maatregelen geleid tot gewenste of ongewenste neveneffecten?*

Afgezien van de welkomstpremie, waar een deel van het personeel en de besturen moeite hebben met het selectieve karakter, zijn er uit de evaluatie geen noemenswaardige neveneffecten naar boven gekomen.

6. *In welke mate is de Rotterdamse leraren-C.A.O bekend bij de verschillende doelgroepen van de maatregelen? Zowel binnen als buiten de regio? Welke communicatiemiddelen zijn effectief gebleken en welke niet?*

De Rotterdamse lerarenbeurs (94% bekendheid) en de Rotterdampas (98%) zijn zeer goed bekend onder de Rotterdamse respondenten. De welkomstpremie is minder goed bekend. Bijna 40 procent kent deze niet. Drie op de tien respondenten kent het initiatief goed. De bekendheid is groter onder leraren in het voortgezet onderwijs, waar het initiatief ook de grootste doelgroep heeft. De broedplaats010 is minder goed bekend, hetgeen wellicht inherent is aan het specifieke karakter van dit initiatief en het beperkte aantal deelnemers..

Buiten Rotterdam zijn de initiatieven, zoals te verwachten, minder goed bekend. De welkomstpremie is in meer of mindere mate bekend bij ongeveer een derde van de respondenten (buiten Rotterdam). Dit initiatief is in het landelijke nieuws geweest. De Lerarenbeurs en Rotterdampas zijn bekend bij zo'n 17 procent en de Broedplaats bij 6 procent van de leraren buiten Rotterdam.

Na uitleg over de initiatieven konden respondenten buiten de regio ook aangeven wat zij dachten over de waardering en effectiviteit van de initiatieven. De meningen zijn minder uitgesproken dan binnen Rotterdam. Iets minder dan 40 procent is zeer positief over de Lerarenbeurs en de welkomstpremie. Ongeveer een op de vijf is zeer positief over de Rotterdampas en de Broedplaats010. Bijna 10 procent is (zeer) negatief over de welkomstpremie en ook de cultuurpas valt niet bij alle respondenten in goede aarde.

7. Hoe beoordelen de niet-bereikte doelgroepen de maatregelen (indien zij daarmee bekend zijn)? Welke andere of aanvullende maatregelen zijn volgens hen wenselijk?

Tussen deelnemers en niet-deelnemers aan (een van) de initiatieven van de Rotterdamse Leraren C.A.O bestaan beperkte verschillen in de waardering die zij hebben voor de initiatieven. Deelnemers aan de lerarenbeurs zijn vaker positief over de beurs dan de niet-deelnemers: bijna drie kwart van de deelnemers is zeer positief, van de niet-deelnemers is 40 procent zeer positief en 44 procent positief. Voor de andere initiatieven is er geen verschil tussen deelnemers en niet-deelnemers.

8. Welke omstandigheden of factoren hebben een bevorderende of belemmerende invloed (gehad) op het bereik, de bekendheid en waardering van de maatregelen, zowel onder schoolbesturen/schoolleiders als leraren?

De toegenomen druk op de Rotterdamse onderwijsarbeidsmarkt heeft ertoe geleid dat schoolbesturen in toenemende mate de urgentie van de lerarentekorten zijn gaan ervaren. In het verlengde hiervan zijn zij ook het belang van een aantrekkelijk vestigingsklimaat voor onderwijspersoneel gaan inzien. De Rotterdamse leraren C.A.O is hiervoor een eerste belangrijke aanzet, maar wordt door veel schoolbestuurders als te beperkt gezien. Tegelijkertijd wijzen meerdere schoolbestuurders erop dat er tussen de scholen onderling soms sprake is van een forse concurrentie, waarbij individuele scholen soms ook extra's aanbieden om nieuwe medewerkers te trekken.

9. *Hoe beoordelen de betrokken leraren en schoolbesturen/schoolleiders de uitvoering van de maatregelen (administratieve lasten)?*

De *Rotterdampas* heeft, zeker in het eerste jaar als onderdeel van de Rotterdamse leraren C.A.O voor veel administratie bij de scholen gezorgd. Zowel de (te) strikte afbakening van de doelgroep als zaken die te maken hebben met de wet bescherming persoonsgegevens lagen hieraan ten grondslag. Deze problemen zijn in het tweede jaar afgenomen.

10. *Welke aanpassingen zijn volgens schoolbesturen en leraren gewenst in de Rotterdamse leraren-C.A.O om de beoogde doelen (werving en binding) beter te realiseren?*

Zowel door de onderwijsprofessionals als de geïnterviewde schoolbesturen zijn meerdere suggesties gedaan om de Rotterdamse leraren C.A.O te versterken.

Door de onderwijsprofessionals zelf wordt vooral een lans gebroken voor een hoger salaris en een bonus na een aantal dienstjaren. Ook lagere werkdruk en kleinere klassen worden vaak genoemd, evenals de begeleiding en/of coaching van startende leraren.

In de interviews met de Rotterdamse (school)besturen zijn eveneens uiteenlopende suggesties gedaan die aanvullend ingezet zouden kunnen worden bij de profilering van de werkgevers in het Rotterdamse onderwijs. Sommige geïnterviewden verwijzen daarbij terug naar de tekentafel van vier jaar geleden toen ook vele ideeën zijn geopperd, maar om uiteenlopende redenen niet in de uiteindelijke Rotterdamse leraren C.A.O terecht zijn gekomen. Het zou, volgens een aantal betrokkenen van het eerste uur, goed zijn om die er nog eens bij te pakken. Concrete suggesties die in de interviews rijp en groen door elkaar zijn gedaan, zijn o.a.:

- Betere beloning voor (onderwijs)personeel in de grote steden
- Huisvestingarrangementen (vgl. Amsterdam)
- Rotterdamse inductieprogramma's (voor zij-instromers)
- Een opleidingsschool (voor zover mogelijk)
- Stageplaatsgaranties en baangaranties
- Uitdagende loopbaanpaden (hybride aanstellingen of circulaire carrières)
- Verbreding individuele *Rotterdampas* naar familie *Rotterdampas*
- Parkeervergoeding
- Verrassingspakketten/feestelijke extraatjes (bijv. festivals, concerten, voordeelkaarten)
- Aantrekkelijker onderwijs in aantrekkelijke werkomstandigheden
- Betere onderwijshuisvesting

BIJLAGE 1: SAMENSTELLING ONDERZOEKSPOPULATIES

Respons Rotterdam

De enquête onder leraren in Rotterdam is op twee manieren verspreid. Deelnemers aan de Rotterdamse lerarenbeurs zijn direct benaderd. Zij hebben bij deelname aangegeven dat zij bereid zijn mee te werken aan een evaluatie. Om andere leraren in Rotterdam te bereiken is de uitnodiging en de link naar de online enquête verstuurd naar schoolbesturen met het verzoek om deze te verspreiden onder hun personeel. Vervolgens zijn de resultaten van de twee manieren van verzamelen aan elkaar gekoppeld.

In totaal hebben 750 Rotterdamse leraren de vragenlijst ingevuld. Meer dan de helft van hen werkt in de sector primair onderwijs.

Onderwijssector	Aantal	Percentage
Voor- en vroegschoolse educatie (vve)	88	11,7
Primair onderwijs (po)	424	56,5
Voortgezet onderwijs (vo)	176	23,5
Middelbaar beroepsonderwijs (mbo)	62	8,3
Totaal	750	100,0

*VSO en PRO zijn ingedeeld bij vo

	Aantal	percentage
Deelnemer*	328	43,7
Niet-deelnemer	422	56,3
Totaal	750	100,0

*Exclusief Rotterdamcampus

Geslacht	Aantal	Percentage
Man	160	21,3
Vrouw	590	78,7
Totaal	750	100,0

	vve	po	vo	mbo	Totaal
Man	0,0%	14,6%	42,6%	37,1%	21,3%
Vrouw	100,0%	85,4%	57,4%	62,9%	78,7%

Leeftijd	Aantal	Percentage
jonger dan 30	104	13,9
30 t/m 39 jaar	234	31,2
40 t/m 49 jaar	175	23,3
50 t/m 59 jaar	160	21,3
60 jaar of ouder	74	9,9
Onbekend	3	0,4
Totaal	750	100

Jaar in onderwijs	vve	po	vo	mbo	Totaal
korter dan 5 jaar	12,5%	9,9%	11,9%	14,5%	11,1%
5 t/m 9 jaar	21,6%	18,2%	17,6%	11,3%	17,9%
10 t/m 14 jaar	19,3%	24,1%	19,9%	29,0%	22,9%
15 t/m 19 jaar	18,2%	17,9%	18,8%	9,7%	17,5%
20 jaar en langer	28,4%	30,0%	31,8%	35,5%	30,7%

Bekend initiatief	Rotterdamse lerarenbeurs	Rotterdampas	Welkomstpremie	Broedplaats010
Goed bekend	71,2%	92,7%	29,7%	16,1%
Van gehoord	23,1%	5,7%	38,1%	37,7%
Onbekend	5,7%	1,6%	32,1%	46,1%

Waardering initiatief	Rotterdamse lerarenbeurs	Rotterdampas	Welkomstpremie	Broedplaats010
Zeer positief	56%	63%	19%	23%
Positief	34%	29%	23%	27%
Neutraal	8%	6%	32%	48%
Negatief	1%	1%	14%	2%

Responsgeroep buiten Rotterdam

Sector	Aantal	Percentage
Voor- en vroegschoolse educatie (vve)	98	6,9
Kinderopvang, geen vve (KDV, PSZ, BSO)	304	21,5
Primair onderwijs (po)	509	35,9
Voortgezet onderwijs (vo)	505	35,7
Total	1416	100,0

Geslacht	Aantal	Percentage
Man	323	22,8
Vrouw	1093	77,2
Total	1416	100,0

Leeftijd	Aantal	Percentage
jonger dan 30	195	13,8
30 t/m 39 jaar	400	28,2
40 t/m 49 jaar	323	22,8
50 t/m 59 jaar	345	24,4
60 jaar of ouder	153	10,8
Totaal	1416	100,0

	Lerarenbeurs	Rotterdampas	Welkomstpremie	Broedplaats010
Ja, inhoudelijk bekend	5,2%	7,2%	9,5%	1,3%
Ja, maar ik weet niet wat het inhoudt	10,2%	7,3%	12,6%	3,7%
Nee, niet mee bekend	84,6%	85,5%	78,0%	94,9%

	Lerarenbeurs	Cultuurpas	Welkomstpremie	Onderwijsinnovatieprogramma
Zeer positief	39,3%	20,8%	35,3%	20,8%
Positief	41,1%	32,3%	30,1%	39,5%
Neutraal	14,8%	34,3%	17,9%	29,2%
Negatief	1,3%	6,8%	8,3%	6,4%
Zeer negatief	0,6%	2,4%	5,1%	1,8%
Weet niet/geen mening	2,8%	3,5%	3,3%	2,3%

	Rotterdamse Lerarenbeurs	Rotterdampas	Welkomstpremie	OnderwijsInnovatie- programma
In sterke mate	25,8	5,9	27,5	22,0
In beperkte mate	36,2	26,4	35,9	37,3
Niet	33,9	63,4	31,6	36,8
Weet niet/geen mening	3,8	4,3	5,1	4,0

BIJLAGE 2: OVERZICHT VAN GEÏNTERVIEWDEN

Rotterdamse schoolbesturen

- Rolf van den Berg: voorzitter CvB Kind en Onderwijs
- Jakolien Kraiema: Stafmanager personeel RVKO
- Piet Monster: lid college van bestuur PCBO
- Anne Visch Eybergen: Lid CvB BOOR; tevens portefeuillehouder programmaliijn *Beste Leraren voor Rotterdam* in Sectorkamer (OGO) namens schoolbesturen VO
- Els Maasdam: directeur-bestuurder KindeRdam
- Jan Kwekel: lid CvB STC

Interviews met onderwijspersoneel in Rotterdam (*anoniem*):

- Vve: 3
- Po: 5
- Vo: 7
- Mbo: 4
- Totaal: 19